

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ**  
**ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**  
**Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών**  
**Σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**  
**της ΕΛΕΝΗΣ ΑΘΑΝΑΣΙΑΔΗ**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: Ελευθέριος Σκαλίδης**  
**ΕΞΕΤΑΣΤΗΣ: Θωμάς Χατζηγάγιος**

**ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**  
**ΚΑΙ**  
**ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ**

**Φεβρουάριος 2004**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

A. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	σελ.	1
B. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΡΥΘΜΙΣΗ		
I. ΠΡΟΪΣΧΥΣΑΝ ΔΙΚΑΙΟ	σελ.	2
I.1 Ευρωπαϊκό Δίκαιο	σελ.	2
I.2 Εθνικό Δίκαιο	σελ.	3
II. ΙΣΧΥΟΝ ΔΙΚΑΙΟ		
II.1 Ευρωπαϊκό Δίκαιο	σελ.	7
II.2 Εθνικό Δίκαιο – Π.Δ. 178/2002	σελ.	9
II.2.A. Σκοπός του π.δ.	σελ.	9
II.2.A.α. π.δ. κα Α.Κ.	σελ.	11
II.2.A.β. π.δ. και ν. 2190/20	σελ.	12
II.2.A.γ. π.δ. και Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας	σελ.	12
II.2.B. Εκταση Εφαρμογής	σελ.	13
II.2.Γ Διατήρηση Δικαιωμάτων Εργαζομένων		
II.2.Γ.α. Μεταβίβαση εργασιακών σχέσεων – Μεταβίβαση δικαιωμάτων και υποχρεώσεων	σελ.	16
II.2.Γ.β. Διατήρηση της ισχύος των όρων των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών εργασίας	σελ.	22

II.2.Γ.γ. Δικαιώματα εργαζομένου από συστήματα επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής ασφάλισης	σελ.	23
II.2.Γ.δ. Αρχές που διαμορφώθηκαν στο θεσμό της μεταβίβασης μέσα από το νέο π.δ.	σελ.	24
II.2.Δ. Μεταβολή των Όρων Εργασίας	σελ.	30
II.2.Ε. Καταγγελία Εργασιακής Σχέσης	σελ.	35
II.2.ΣΤ. Αφερεγγυότητα	σελ.	44
II.2.Ζ. Προστασία Εκπροσώπων Εργαζομένων	σελ.	44
II.2.Η. Πληροφόρηση και Διαβούλευση	σελ.	45
II.2.Θ. Κυρώσεις	σελ.	47
Γ. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	σελ.	47
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	σελ.	48

## A. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που ανακύπτουν στο πλαίσιο της μεταβίβασης μιας επιχείρησης, είναι η τύχη των ατομικών σχέσεων εργασίας των εργαζομένων εκείνης της επιχείρησης, στην οποία επήλθε η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη. Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη μπορεί να επέλθει λόγω νομικών ή πραγματικών περιστατικών που δεν περιορίζονται στη μεταβίβαση επιχείρησης που αναφέρεται στο άρθρο 479 Α.Κ., αλλά έχει ευρύτερο πεδίο εφαρμογής που εκτείνεται στις περιπτώσεις συγχώνευσης, εξαγοράς, μετατροπής ή διάσπασης εταιριών, μίσθωσης, θέσης της εταιρίας σε αναγκαστική διαχείριση κλπ. Προϋποθέτει βέβαια αντικειμενική αλλαγή του προσώπου του εργοδότη.

Το Σύνταγμα της Ελλάδος 1975/1986/2001 στο άρθρο 22 παρ. 1 ορίζει ότι *«Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζομένου αγροτικού και αστικού πληθυσμού»*. Στο περιεχόμενο του συνταγματικώς κατοχυρωμένου δικαιώματος της εργασίας με την έννοια της απασχόλησης περιλαμβάνεται όχι μόνο η εξεύρεση μιας θέσης εργασίας, αλλά και η διατήρηση αυτής. Ενόψει του δεδομένου αυτού, κρίθηκε από το νομοθέτη απαραίτητη η προστασία της εργασιακής σχέσης, ως υπόσταση, αλλά και ως περιεχόμενο, στην περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη. Από τη στιγμή μάλιστα που ο τελευταίος ασκεί επιχειρηματική δραστηριότητα και με δεδομένο το συνεχώς αυξανόμενο ρυθμό μεταβιβάσεων επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων που λαμβάνουν χώρα στα πλαίσια μιας συνεχώς διευρυνόμενης ελεύθερης αγοράς, όπως αυτή της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η ανωτέρω προστασία κρίθηκε επιτακτική.

## **B. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΡΥΘΜΙΣΗ**

### **I. ΠΡΟΪΣΧΥΣΑΝ ΔΙΚΑΙΟ**

Με βάση όσα εκθέσαμε εισαγωγικά και με δεδομένες τις σημαντικές οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις των μεταβιβάσεων, γίνεται εύκολα κατανοητός ο λόγος που από πολύ νωρίς τόσο η Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και οι εθνικές νομοθεσίες ασχολήθηκαν με την προστασία των εργασιακών σχέσεων κατά τις αλληπάλληλες μεταβολές των προσώπων των εργοδοτών.

#### **I.1. Ευρωπαϊκό Δίκαιο**

Ήδη από τη δεκαετία του 1970 τα όργανα της τότε ακόμη ονομαζόμενης Ε.Ο.Κ. ασχολήθηκαν με τη νομοθετική ρύθμιση εργασιακών θεμάτων που άπτονται των μεταβιβάσεων, όπως ήταν η Οδηγία 75/129 που ρύθμιζε θέματα ομαδικών απολύσεων, η Οδηγία 77/187 που περιχαράκωνε τα δικαιώματα των εργαζομένων σε περιπτώσεις μεταβιβάσεων επιχειρήσεων και η Οδηγία 80/987 που εκδόθηκε για να προστατεύσει τους εργαζόμενους από αφερέγγυους εργοδότες. Όλες οι παραπάνω Οδηγίες εκδόθηκαν στα πλαίσια της προσπάθειας των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων να επιτευχθεί η «προσέγγιση των νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων των Κρατών Μελών, οι οποίες έχουν άμεση επίπτωση στην εγκαθίδρυση ή στη λειτουργία της κοινής αγοράς», που προβλέπεται από το άρθρο 100 τα ιδρυτικής συνθήκης της Ε.Ο.Κ.

Στα πλαίσια λειτουργίας της Ε.Ε. αναπτύχθηκαν νομολογιακά οι κυριότερες έννοιες που μένουν απροσδιόριστες στις παραπάνω Οδηγίες. Συγκεκριμένα, η έννοια της επιχειρήσεως, έγινε προσπάθεια να αποσαφηνιστεί μέσα από το σκοπό των κανόνων και την πρακτική τους αποτελεσματικότητα<sup>1</sup>.

## **1.2. Εθνικό Δίκαιο**

Οι γενικοί κανόνες για την προστασία των μισθωτών σε περιπτώσεις μεταβίβασης επιχείρησης, που τυγχάνουν εφαρμογής σε κάθε επιχείρηση και σε οποιαδήποτε περίπτωση μεταβίβασης, περιλαμβάνονται στα άρθρα 6 παρ. 1 του ν. 2112/20, 9 παρ. 1 του β.δ. 16/18.7.20, 8 του ν. 3514/28 και 8 παρ. 2 του ν. 16/35 όπως τροποποιήθηκαν. Παράλληλα ισχύουν ειδικοί κανόνες του Εμπορικού Δικαίου και συγκεκριμένα του ν. 2190/20 και 3190/55 που ρυθμίζουν τη λειτουργία των Ανωνύμων Εταιριών και των Εταιριών Περιορισμένης Ευθύνης αντίστοιχα, που αποτελούν εξειδικευμένες εφαρμογές των ανωτέρω γενικών διατάξεων.

Οι παραπάνω γενικές διατάξεις θέτουν ως μοναδική προϋπόθεση για την προστασία του μισθωτού, τη μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, ανεξάρτητα από οποιαδήποτε ειδικότερα χαρακτηριστικά τόσο του εργοδότη ως προς το είδος της επαγγελματικής του δραστηριότητας, όσο και της μεταβολής ως προς τον τρόπο και το είδος με τα οποία αυτή επέρχεται<sup>2</sup>. Δε συνδέουν δηλαδή την παροχή προστασίας με κανένα χαρακτηριστικό ή ιδιότητα του παλαιού ή του νέου εργοδότη ούτε του μισθωτού, όπως π.χ. η φύση ή ο τρόπος άσκησης της δραστηριότητας, η ιδιότητα του εργοδότη ως φορέα επιχείρησης, η παροχή από το μισθωτό συγκεκριμένου

<sup>1</sup> Δ.Ε.Κ. απόφαση 19<sup>ης</sup> Μαΐου 1992, Δ.Ε.Κ. απόφαση 8<sup>ης</sup> Ιουνίου 1994

<sup>2</sup> Μεταβολή προσώπου εργοδότη, ΕΕργΔ 60, σελ. 505

είδους εργασίας κλπ<sup>3</sup>, αλλά ούτε με τον τρόπο μεταβίβασης, αν πρόκειται δηλαδή για εκούσια, αναγκαστική ή εκ του νόμου διαδοχή, αρκεί να μην μεταβάλλεται η ταυτότητα της επιχείρησης<sup>4</sup>. Μάλιστα νομολογιακά έχει γίνει δεκτό ότι ακόμα και εάν ο νέος εργοδότης προσθέσει νέα στοιχεία στα μεταβιβασθέντα ή τροποποιήσει την επωνυμία ή τη νομική μορφή της επιχείρησης, η ταυτότητα της επιχείρησης διατηρείται<sup>5</sup>. Επίσης προσωρινή διακοπή δε μεταβάλλει κατά κανόνα την ταυτότητα της επιχείρησης, αν και η επί μακρόν διακοπή είναι δυνατόν να μεταβάλει την ταυτότητά της, καθώς με τον τρόπο αυτό εξαφανίζονται η φήμη, η πελατεία και η οργάνωση της επιχείρησης<sup>6</sup>. Βέβαια για να διαπιστωθεί τότε συντρέχει και τότε δεν συντρέχει μεταβίβαση επιχείρησης, θα πρέπει να συνεκτιμηθούν πολλά επιμέρους στοιχεία (μεταβίβαση υλικών ή άυλων στοιχείων, ομοιότητα δραστηριοτήτων, διάρκεια διακοπής κλπ).

Ο νομοθέτης περιορίζονταν στο να θωρακίσει ορισμένα μόνο δικαιώματα του μισθωτού απέναντι στο νέο εργοδότη, νέο φορέα της επιχείρησης<sup>7</sup>. Η νομολογία διεύρυνε τον περιορισμένο σκοπό που συνάγεται από τη γραμματική ερμηνεία των παραπάνω διατάξεων και αποφάνθηκε ότι ο πραγματικός σκοπός των παραπάνω διατάξεων είναι η γενικότερη εξασφάλιση του μισθωτού και η απρόσκοπτη συνέχιση της λειτουργίας της σύμβασης εργασίας, όταν για οποιοδήποτε λόγο ή αιτία μεταβάλλεται το πρόσωπο του εργοδότη, η δε εφαρμογή τους συνεπάγεται την αυτοδίκαιη υπεισέλευση του νέου εργοδότη, χωρίς να χρειάζεται η συναίνεση των εργαζομένων, όχι μόνο στις υποχρεώσεις που αναφέρουν οι ανωτέρω διατάξεις, αλλά στο σύνολο των

<sup>3</sup> Δούκα, Μεταβίβαση Επιχείρησης και Ατομικές Σχέσεις Εργασίας, σελ. 61 επ

<sup>4</sup> ΑΠ 1378/2002, ΑΠ 1673/2002, ΕφΠειρ 83/1995 ΔΕΕ 1996, σελ. 72, ΕφΑθ 931/1997 ΔΕΕ 1997, σελ. 885, ΕφΘες 2549/2002 ΔΕΕ 2003, σελ. 455

<sup>5</sup> ΕφΑθ 6548/1994 ΕΕργΔ 54, σελ. 966, ΕφΑθ 1499/1996 ΕΕργΔ 56, σελ. 1075

<sup>6</sup> ΑΠ 889/1992 ΕΕργΔ 1993, σελ. 456, ΑΠ 1553/2002

<sup>7</sup> Δούκα, ο.π., σελ. 24

υποχρεώσεων που απορρέουν για τον εργοδότη από τη σύμβαση εργασίας, η οποία κατά τα λοιπά παραμένει αμετάβλητη<sup>8</sup>. Η νομολογιακή παρέμβαση ουσιαστικά επανακαθορίζει το σκοπό που είχε θέσει ο ιστορικός νομοθέτης, ο οποίος περιορίζονταν μόνο στην προστασία του μισθωτού κατά το στάδιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.

Με τη νομολογιακή αυτή ερμηνεία οι προαναφερθείσες διατάξεις μεταβλήθηκαν από κανόνες ειδικής, περιορισμένης εφαρμογής, από άποψη αντικειμένου, σε κανόνες γενικής εφαρμογής, με βάση τους οποίους η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη συνεπάγεται τη μεταβίβαση του συνόλου της εργασιακής σχέσης στο νέο εργοδότη και όχι μόνο των συγκεκριμένων δικαιωμάτων που αναφέρει το γράμμα τους.

Μέσα από το περιεχόμενο που έδωσε η νομολογία στις ανωτέρω διατάξεις διαπλάστηκε, προωθήθηκε και υιοθετήθηκε παγίως η άποψη ότι, στις περιπτώσεις μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, ο πυρήνας του προβλήματος δε βρίσκεται στα στοιχεία που εξατομικεύουν κάθε περίπτωση μεταβολής, όπως είναι η νομική αιτία που προκαλεί τη μεταβολή, η δραστηριότητα που ασκεί ο εργοδότης ή η ανάγκη που καλύπτει με την εργασία του ο μισθωτός, ο τρόπος με τον οποίο είναι οργανωμένη και λειτουργεί η επιχειρησιακή μονάδα, στην οποία απασχολείται ο μισθωτός, αλλά στο πραγματικό γεγονός ότι ένα νέο νομικό ή φυσικό πρόσωπο συνεχίζει, έστω και διαφοροποιημένη, τη δραστηριότητα του εργοδότη και ότι για το μισθωτό η ανάγκη προστασίας της θέσης του δεν περιορίζεται μόνο στη διασφάλιση του κατά την καταγγελία της αορίστου χρόνου σύμβασης εργασίας του, αλλά στη διατήρηση

---

<sup>8</sup> ΑΠ 26/1953 ΕΕργΔ 1954, σελ. 712, ΑΠ 366/1969 ΔΕΝ 1969, σελ. 789, ΑΠ 293/1978 ΕΕργΔ 1978, σελ. 528, ΑΠ 1394/1985 ΕΕργΔ 1986, σελ. 765, ΑΠ 310/1986 ΔΕΝ 1986, σελ. 1212, ΑΠ 229/1990 ΕΕργΔ 1990, σελ. 720, ΑΠ 1481/1992 ΔΕΝ 1993, σελ. 459, ΑΠ 5/1994 ΔΕΝ 1995, σελ. 1218, ΕφΑθ 2029/1970 ΔΕΝ 1970, σελ. 909, ΕφΑθ 5709/1970 ΕΕργΔ 1973, σελ. 21, ΕφΘες 131/1986 ΕΕργΔ 1986, σελ. 296, ΕφΑθ 326/1987 ΕΕργΔ 1987, σελ. 312



της θέσης εργασίας του με τους εργασιακούς όρους όπως είχαν διαμορφωθεί μέχρι τη μεταβολή του εργοδότη <sup>9</sup>.

Ουσιαστικά η νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων, τόσο δικαστηρίων της ουσίας όσο και του Αρείου Πάγου, ήταν εκείνη που παρείχε στους εργαζόμενους μέχρι το 1988 τη μεγαλύτερη δυνατή προστασία, ερμηνεύοντας τις κείμενες διατάξεις πάντα προς όφελος των εργαζομένων<sup>10</sup>. Το 1988 εκδόθηκε το π.δ. 572/88 προκειμένου η ελληνική νομοθεσία να εναρμονιστεί με την ευρωπαϊκή και συγκεκριμένα την Οδηγία 77/187 της Ε.Ο.Κ., που συστηματοποιεί την προστασία του μισθωτού κατά τη μεταβίβαση επιχειρήσεων. Μάλιστα, καθώς η Οδηγία της Ε.Ο.Κ. καθιερώνει απλώς ένα ελάχιστο επίπεδο προστασίας, το άρθρο 8 του εν λόγω προεδρικού διατάγματος δηλώνει ρητά ότι *«το διάταγμα αυτό δεν θίγει τυχόν υφιστάμενες ευνοϊκότερες για τους εργαζόμενους ρυθμίσεις»*, επικυρώνοντας τη βασική αρχή του εργατικού δικαίου που είναι η εύνοια υπέρ του μισθωτού. Μάλιστα ο τρόπος μεταφορά της Οδηγίας στο ελληνικό εθνικό δίκαιο σε σύγκριση με αυτήν των υπολοίπων Κρατών Μελών, δείχνει μία γενικότερη στάση προστατευτισμού του εργαζομένου από τον έλληνα νομοθέτη<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Δούκα, ο.π., σελ. 29

<sup>10</sup> Βλαστός, Στ., Μεταβολή προσώπου εργοδότη μέσω μετασχηματισμού του, ΕΕργΔ 2002, σελ. 144 - 151

## II. ΙΣΧΥΟΝ ΔΙΚΑΙΟ

### II.1. Ευρωπαϊκό Δίκαιο

Το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, λαμβάνοντας υπ' όψιν του τον κοινοτικό χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων που είχε εγκριθεί στις 9 Δεκεμβρίου 1989, την Οδηγία 77/187/ΕΟΚ και τη μέχρι τότε νομολογία του ευρωπαϊκού και των εθνικών δικαστηρίων, αλλά και τις γενικότερες τάσεις των εθνικών νομοθεσιών στο θέμα δικαιωμάτων των εργαζομένων, εξέδωσε την Οδηγία 98/50/ΕΚ για την τροποποίηση της Οδηγίας 77/187/ΕΟΚ περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικών με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων.

Από την αιτιολογική έκθεση της Οδηγίας 98/50/ΕΚ προκύπτει ότι, σκοπός της ήταν η επίτευξη ενός ελάχιστου νομοθετικού πλαισίου προστασίας των εργαζομένων, κοινού για όλα τα Κράτη Μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων ενόψει των μεταβολών που προβλέπονταν να επέλθουν στη διάρθρωση των επιχειρήσεων από τις οικονομικές εξελίξεις στο πλαίσιο της Ε.Ε. και κυρίως όταν πρόκειται για ομαδικές απολύσεις εργαζομένων ή διαδικασίες πτώχευσης. Σκοπός, δηλαδή, της Οδηγίας, όπως και της προηγούμενης 77/187/ΕΟΚ, ήταν η άσκηση περιορισμένης κοινωνικής πολιτικής, που αφορούσε αποκλειστικά τους εργαζομένους, που είναι ενταγμένοι σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις και προσπαθεί να περιορίσει τις αρνητικές συνέπειες, που μπορεί να δημιουργήσει η

---

<sup>11</sup> Τράντας, Γ., Το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 77/187/ΕΟΚ για τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, ΔΕΕ 1999, σελ. 384

ανεξέλεγκτη επιχειρηματική δράση, που εμφανίζεται με τη μορφή εξαγορών, συγχωνεύσεων, απορροφήσεων επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων και τμημάτων αυτών.

Σύμφωνα με τη νομολογία του Δ.Ε.Κ. «η Οδηγία (77/187) έχει ως στόχο την εξασφάλιση της διατήρησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση αλλαγής του εργοδότη, επιτρέποντάς τους να παραμείνουν στην υπηρεσία του εκδοχέα υπό όρους ίδιους με αυτούς που είχαν συμφωνήσει με τον εκχωρητή. Η οδηγία αποβλέπει ..... στη διασφάλιση χωρίς μεταβολή, κατά το μέτρο του δυνατού, της συνέχισης της εργασιακής σχέσης με τον εκδοχέα»<sup>12</sup>, «η Οδηγία (77/187) αποβλέπει στην προστασία των εργαζομένων και στη διατήρηση των δικαιωμάτων τους σε περίπτωσης μεταβίβασης επιχείρησης»<sup>13</sup>,

Η Οδηγία «εφαρμόζεται σε οποιαδήποτε μεταβίβαση επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης σε άλλον εργοδότη, ως αποτέλεσμα νομικής μεταβίβασης ή συγχώνευσης». Η Οδηγία αναφέρεται τόσο στις δημόσιες όσο και στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, που ασκούν κερδοσκοπική ή μη οικονομική δραστηριότητα. Στην Οδηγία διευκρινίζονται όροι όπως μεταβίβαση και επιχείρηση ή, μέσω παραπομπών στις εθνικές νομοθεσίες, εργαζόμενος και εκπρόσωποι εργαζομένων.

Η Οδηγία ορίζει ρητά ότι «η μεταβίβαση μιας επιχείρησης, μιας εγκατάστασης ή ενός τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης δε συνιστά αυτή καθ' εαυτή λόγο απολύσεως για τον εκχωρητή ή τον εκδοχέα. Η διάταξη αυτή δεν εμποδίζει απολύσεις για οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανωτικούς λόγους, που συνεπάγονται μεταβολές του εργατικού δυναμικού».

<sup>12</sup> Δ.Ε.Κ. απόφ. 11.7.85 υπόθ. 105/84

<sup>13</sup> Δ.Ε.Κ. απόφ. 7.2.85 υπόθ. 135/83, απόφ. 10.2.88 υπόθ. 324/86, απόφ. 15.6.88 υπόθ. 101/87, απόφ. 16.12.92 υπόθ. 132/91, 138/91 και 139/91

Η πιο πρόσφατη νομοθετική ρύθμιση του εξεταζόμενου θεσμού στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης, επήλθε με την Οδηγία 2001/23/EK.

## **II.2. Εθνικό Δίκαιο - Π.Δ. 178/2002**

Στην Ελλάδα η Οδηγία 98/50/EK ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο με το π.δ. 178/2002, που τυπικά κατήργησε το π.δ. 572/88, αλλά ουσιαστικά διατήρησε τις βασικές ρυθμίσεις και τους στόχους του.

Συγκεκριμένα, και σε συμμόρφωση με την Οδηγία 98/50/EK, αντικαθίσταται η ιδιαίτερα ασαφής έννοια του επιχειρηματία, με αυτήν του εργοδότη, που είναι οικεία στο εργατικό δίκαιο <sup>14</sup> (άρθρο 1 παρ. 1 περ. α) και αποσαφηνίζεται η έννοια της μεταβίβασης της επιχείρησης. Ορίζεται επίσης η έννοια του εργαζομένου σε σχέση με την εφαρμογή του συγκεκριμένου διατάγματος (άρθρο 3 παρ. 1 περ. δ). Αποσαφηνίζεται τέλος ότι στο πεδίο εφαρμογής του συγκεκριμένου προεδρικού διατάγματος εμπίπτουν και οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (άρθρο 3 παρ. 2 περ. β), ενώ κατά τα άλλα οι βασικές ρυθμίσεις και οι στόχοι του π.δ. 572/1988 διατηρήθηκαν και στο ισχύον προεδρικό διάταγμα.

### **II.2.A. Σκοπός του Π.Δ.**

Ο σκοπός του νέου π.δ. καθίσταται σαφής ήδη στο πρώτο άρθρο του και είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 98/50/EK του Συμβουλίου της 29<sup>ης</sup> Ιουνίου 1998. Πέρα όμως από το σκοπό αυτό που ρητά αναγράφεται στο π.δ. μία τεολογική ερμηνεία

του, μας οδηγεί στη διαπίστωση ότι σκοπός του είναι η προστασία του μισθωτού με τη μορφή της απασχόλησής του ως διασφάλιση της συγκεκριμένης θέσης που κατείχε στη μεταβιβαζόμενη επιχείρηση κατά το χρόνο της μεταβίβασης, έτσι ώστε η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη να μην πλήξει τις εργασιακές αξιώσεις του προσωπικού<sup>15</sup>.

Όσο για το θέμα της αντισυνταγματικότητας του π.δ. λόγω ενός υπέρμετρου ίσως περιορισμού της ελευθερίας του εργοδότη εξ αιτίας της υποχρέωσής του να διατηρήσει τις προϋφιστάμενες συμβάσεις εργασίας και της απαγόρευσης να απολύσει προσωπικό με μοναδικό δικαιολογητικό λόγο τη μεταβίβαση επιχείρησης, δεν τίθεται καν, διότι οι περιορισμοί αυτοί επιβάλλονται για λόγους δημοσίου συμφέροντος, οι οποίοι υπαγορεύουν την προστασία της θέσης εργασίας. Εξάλλου, δεν πρέπει να παραβλέπεται το γεγονός ότι ο εργοδότης διατηρεί άλλα πολύ καίρια δικαιώματα, όπως αυτό της απόκτησης ή μη μιας επιχείρησης δυνάμει της ελευθερίας του να αναπτύξει επιχειρηματική δράση και η δυνατότητα του να προβαίνει σε απολύσεις για οικονομικοτεχνικούς λόγους<sup>16</sup>. Με άλλα λόγια, από τη μία πλευρά εξασφαλίζεται η επιχειρηματική δράση του εργοδότη, αλλά από την άλλη, ως αντιστάθμισμα, καθιερώνεται από το νομοθέτη η ταυτόχρονη προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης.

---

<sup>14</sup> Έννοια όχι λιγότερο προβληματική. Για μία προσέγγιση της έννοιας του εργοδότη βλ. Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 297, Βλαστό, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 305

<sup>15</sup> Δούκα, ο.π. σελ 22-23

## II.2.A.α. Π.Δ. και Α.Κ.

Είναι χαρακτηριστικό ότι μεταξύ του νέου π.δ. και του Α.Κ. υπάρχει μία ουσιώδης απόκλιση, καθώς το άρθρο 651 Α.Κ. ορίζει μεταξύ άλλων ότι «... η αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι αμεταβίβαστη». Όμως, στις σύγχρονες μεγάλες επιχειρήσεις, ο εργαζόμενος δεν συνδέεται πλέον με το πρόσωπο ενός συγκεκριμένου εργοδότη, αλλά αποτελεί στοιχείο της επιχείρησης, οπότε η εργασιακή σχέση αντικειμενικοποιείται, ακολουθεί την τύχη της επιχείρησης και δεν τίθεται πλέον θέμα εφαρμογής του άρθρου 651 Α.Κ.<sup>17</sup>

Σε σχέση δε με το άρθρο 479 Α.Κ., σύμφωνα με το οποίο «αυτός που αποκτά ευθύνεται απέναντι στο δανειστή έως την αξία των μεταβιβαζόμενων στοιχείων για τα χρέη που ανήκουν στην περιουσία ή την επιχείρηση», οι διατάξεις του π.δ. υπερέχουν τούτου ως μεταγενέστερες και ειδικότερες στο μέτρο που περιέχουν ευνοϊκότερες για τους εργαζόμενους διατάξεις<sup>18</sup>. Βέβαια, υποστηρίζεται<sup>19</sup> ότι, το σχετικό άρθρο του π.δ. θα πρέπει να ερμηνεύεται συσταλτικά, ώστε μία απεριόριστη ευθύνη του διαδόχου να μην αποτελεί τροχοπέδη στις μεταβιβάσεις επιχειρήσεων που στόχο έχουν την εξυγίανση και την ανάπτυξη.

Τέλος, όπως θα αναλύσουμε διεξοδικότερα στη συνέχεια, διαπιστώνεται καταρχήν μία αντίθεση του π.δ. με τον κανόνα του άρθρου 471 Α.Κ., σύμφωνα με το οποίο «Με σύμβαση που συνάπτει με το δανειστή μπορεί κάποιος να αναδεχθεί ξένο χρέος έτσι ώστε να υπεισέλθει αυτός στη θέση του οφειλέτη και ο τελευταίος να απαλλαγεί». Καθώς στην περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης τη θέση του δανειστή

<sup>16</sup> Ζερδελής, Το Δίκαιο της Καταγγελίας, σελ. 790επ

<sup>17</sup> Τιμπούκης, Χρ., Η συσχέτιση των πηγών του Εργατικού Δικαίου σε περίπτωση συγχωνεύσεως επιχειρήσεων, ΕΕργΔ 61, σελ. 1460επ, Λεβέντης, Γ., Μεταβίβαση επιχείρησης και συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις, ΔΕΝ 45, σελ. 1170-1

<sup>18</sup> Ληξουριώτης, ΕΕργΔ 49, σελ. 717

<sup>19</sup> Λεβέντης, Γ., ο.π., ΔΕΝ 45, σελ. 1178-9

κατέχει ο εργαζόμενος και του αναδοχέα ο νέος εργοδότης, θα πρέπει να συναφθεί μεταξύ τους σύμβαση προκειμένου να απαλλαγεί ο *οφειλέτης*, παλαιός εργοδότης, από το *χρέος*, τη σχέση εργασίας.

### II.2.A.β. Π.Δ. και ν. 2190/20

Ο ν. 2190/20 είναι το νομοθετικό κείμενο που κατά κύριο λόγο ρυθμίζει θέματα μετατροπών, συγχωνεύσεων και εξαγορών ανωνύμων εταιριών. Σύμφωνα με αυτόν η νέα εταιρία που προέρχεται από τη μετατροπή καθίσταται οιοσδήποτε καθολική διάδοχος των προϋφισταμένων. Οι διατάξεις του νέου π.δ. αποτελούν αναγκαστικό δίκαιο και διέπουν το καθεστώς των εργαζομένων κατά τη μετατροπή έως ότου ρυθμιστούν εκ νέου οι εργασιακές σχέσεις στη νέα εταιρία<sup>20</sup>.

### II.2.A.γ. Π.Δ. και Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Βάσει του π.δ. ο νέος εργοδότης εξακολουθεί να δεσμεύεται από τις σ.σ.ε. που ίσχυαν σε κάθε μία από τις προϋφιαστάμενες εταιρίες, οι οποίες διατηρούν πλήρως την κανονιστική τους ισχύ. Το καθεστώς της πολυνομίας μπορεί να οδηγήσει σε διχόνοιες μέσα στη νέα εταιρία, εάν υπάρχουν περισσότερες εταιρίες – και συνεπώς περισσότερες σ.σ.ε. – που συγχωνεύτηκαν, καθώς θα υπάρχει το ενδεχόμενο ύπαρξης εργαζομένων σε αντίστοιχες θέσεις για τους οποίους όμως θα ισχύουν διαφορετικές σ.σ.ε. Για το λόγο αυτό συνήθως, η νέα εταιρία μεριμνά, ώστε να αποκτήσει νέα σ.σ.ε. που να ρυθμίζει με ομοιομορφία τις συμβάσεις<sup>21</sup>.

<sup>20</sup> Τσιμπούκης, ο.π., ΕΕργΔ 61, σελ. 1457επ

<sup>21</sup> Ανάλυση σχετικά με την οδό αντικατάστασης, το συνδικαλιστικό σωματείο που θα διαπραγματευτεί, τον Κανονισμό κλπ. στον Τσιμπούκη, ο.π., ΕΕργΔ 61, σελ. 1464επ

## II.2.B. Έκταση Εφαρμογής

Το π.δ. 178/2002 αναφέρει στο άρθρο 2 παρ. 1α) ότι εφαρμόζεται «...σε κάθε συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση ή συγχώνευση...σε άλλον εργοδότη» και στη συνέχεια στην παρ. 1β) ότι θεωρεί ως μεταβίβαση, τη «...μεταβίβαση μιας οικονομικής οντότητας που διατηρεί την ταυτότητά της, η οποία νοείται ως σύνολο οργανωμένων πόρων με σκοπό την άσκηση οικονομικής δραστηριότητας είτε κύριας είτε δευτερεύουσας». Διαπιστώνουμε δηλαδή ότι ουσιαστικά ο νομοθέτης δεν διευκρινίζει τον όρο «μεταβίβαση», αλλά τον περιορίζει ώστε ο εφαρμοστής του νόμου να μην αναλώνεται σε «φιλολογικές» αναλύσεις του όρου. Συνεπώς, το π.δ. ενδιαφέρουν μόνον οι «μεταβιβάσεις» συνόλων οργανωμένων πόρων με σκοπό την άσκηση οικονομικής δραστηριότητα. Ο τρόπος της μεταβίβασης δεν φαίνεται να ενδιαφέρει το νομοθέτη, καθώς στο γενικό όρο «μεταβίβαση» εμπίπτουν όλοι οι τρόποι με τους οποίους επέρχεται μία μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, όπως η σύμβαση, η δικαστική απόφαση ή η νομοθετική διάταξη και πολύ μάλλον δεν ενδιαφέρει η αιτία της μεταβίβασης, αν προηγήθηκε λύση του προηγούμενου νομικού προσώπου, εάν ο προηγούμενος εργοδότης απεβίωσε κ.ο.κ.

Ο διαρκώς αυξανόμενος αριθμός συγχωνεύσεων οδήγησε το νομοθέτη στην απόφαση να συμπεριλάβει για πρώτη φορά ρητά σε ελληνικό εργατικό νομοθετικό κείμενο τις συγχωνεύσεις στην έννοια των μεταβιβάσεων, προσθήκη που του είχε υποδείξει και το αρμόδιο τμήμα επεξεργασίας διαταγμάτων του ΣτΕ<sup>22</sup>, προκειμένου να αρθούν οι μέχρι τότε όποιες αμφισβητήσεις. Βέβαια ουσιαστικά, τόσο η θεωρία<sup>23</sup> όσο και η νομολογία<sup>24</sup>, θεωρούσαν τη συγχώνευση ως έναν τρόπο

<sup>22</sup> Πρακτικό 96/2002 Ε' Τμήματος ΣτΕ, ΕΕργΔ 2002, σελ. 571 - 572

<sup>23</sup> Λεβέντης, ΔΕΝ 57, σελ. 314, Λεβέντης, ΔΕΝ 56, σελ. 1574, Δούκα, ο.π., σελ. 87

<sup>24</sup> ΑΠ 690/78 ΕΕργΔ 37, σελ. 818, ΑΠ 310/86 ΕΕργΔ 46, σελ. 264, ΑΠ 988/96 ΔΕΝ 53, σελ. 1121



μεταβίβασης επιχείρησης και μάλιστα με οιονεί καθολική διαδοχή<sup>25</sup>.

Συγχώνευση εταιριών ονομάζεται γενικά η συμβατική συνένωση δύο ή περισσότερων εταιριών σε μία ενιαία εταιρία<sup>26</sup>. Τα δύο στοιχεία που χαρακτηρίζουν τη συγχώνευση είναι η ενοποίηση του ανθρώπινου και υλικού δυναμικού των συγχωνευμένων εταιριών και η εξαφάνιση των νομικών προσώπων αυτών υπέρ ενός νέου νομικού προσώπου. Η συγχώνευση είναι μία κατ' αρχήν οικονομική πράξη με την οποία δύο ή περισσότερες εταιρίες λύνονται, χωρίς να έχει προηγηθεί εκκαθάρισή τους, με σκοπό το σχηματισμό μίας – μεγαλύτερης και ισχυρότερης – οικονομικής μονάδας της οποίας καθίστανται μέτοχοι οι μέτοχοι των προϋφισταμένων εταιριών<sup>27</sup>.

Το ελληνικό δίκαιο αναγνωρίζει δύο τρόπους συγχώνευσης: με σύσταση νέας εταιρίας και με απορρόφηση. Με την απορρόφηση ο νόμος εξομοιώνει και την εξαγορά, που είναι η πράξη με την οποία μία ή περισσότερες εταιρίες (εξαγοραζόμενες) μεταβιβάζουν, μετά τη λύση τους, χωρίς να ακολουθήσει εκκαθάριση, σε άλλη εταιρία (εξαγοράζουσα), το σύνολο της περιουσίας τους (ενεργητικό και παθητικό), έναντι αποδόσεως στους μετόχους τους του αντιτίμου των μετοχών τους<sup>28</sup>.

Από το π.δ. εξαιρούνται ρητά τα πλοία της θάλασσας, ενώ είναι αδιάφορο το είδος των μεταβιβαζόμενων επιχειρήσεων, αν δηλαδή πρόκειται για ιδιωτικές ή δημόσιες επιχειρήσεις, αρκεί να έχουν οικονομική δραστηριότητα, κερδοσκοπική ή μη. Μπορεί να έχουν οποιαδήποτε νομική μορφή, αλλά μπορεί να είναι και τμήματα των επιχειρήσεων αυτών, υπό την προϋπόθεση όμως ότι η επιχείρηση έχει την

<sup>25</sup> Ρόκας, Νικόλαος, Εμπορικές Εταιρίες, σελ.227

<sup>26</sup> Παμπούκης, Κωνσταντίνος, Δίκαιον Εμπορικών Εταιριών, σελ. 139

<sup>27</sup> Λεοντάρης, Μιλτιάδης, Μετατροπή – Συγχώνευση – Διάσπαση Εταιρειών, σελ.

έδρα της εντός Κράτους Μέλους της Ε.Ε., όπου η συνθήκη τυγχάνει εφαρμογής.

Παρατηρείται καταρχήν μία στενότερη έκταση εφαρμογής του π.δ. σε σχέση με αυτήν των άρθρων 6 παρ. 1 ν. 2112/1920 και 9 παρ. 1 β.δ. 16/18.7.1920, καθώς το π.δ., υιοθετώντας τους σκοπούς της κοινοτικής Οδηγίας, περιλαμβάνει στο ρυθμιστικό του πεδίο μόνο τις περιπτώσεις μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων και τμημάτων αυτών και όχι κάθε περίπτωση μεταβολής του εργοδότη, και μάλιστα την εκ συμβάσεως ή εκ του νόμου μεταβίβαση<sup>29</sup>.

Όμως θα πρέπει να τονίσουμε ότι το π.δ. δεν καταργεί τις προϋφιστάμενες ευνοϊκότερες ρυθμίσεις, γεγονός που ρητά ορίζεται στο άρθρο 10 του π.δ. 178/2002. Συνεπώς το προϋπάρχον θεσμικό πλαίσιο εξακολουθεί να ισχύει στο μέτρο που αυτό περιέχει ευνοϊκότερες ρυθμίσεις. Στην περίπτωση δηλαδή, συμβατικής ή εκ του νόμου μεταβίβασης επιχείρησης, θα εφαρμοστεί το π.δ., ενώ σε κάθε άλλη περίπτωση πεδίο εφαρμογής θα βρει ο νομολογιακός κανόνας<sup>30</sup>. Η ύπαρξη του άρθρου 10 στάθηκε η αφορμή για να διατυπωθεί η άποψη, ότι στην ουσία όλος ο νομολογιακά διαμορφωμένος θεσμός, ως ευνοϊκότερος, υπεισέρχεται και εξακολουθεί να ισχύει υπό το ένδυμα και με την αυξημένη τυπική ισχύ του π.δ. 178/2002<sup>31</sup>. Το ζήτημα ύπαρξης ή μη ευνοϊκότερης ρύθμισης κρίνεται ύστερα από στάθμιση και συνεκτίμηση και των οικονομικών ρυθμίσεων που συνδέονται με τις διατάξεις του ουσιαστικού δικαίου, την κατανομή του βάρους απόδειξης κλπ.

<sup>28</sup> Λεοντάρης, Μιλτιάδης, ο.π., σελ. 133

<sup>29</sup> Το προηγούμενο π.δ. αναγνώριζε μόνο τη συμβατική μεταβίβαση των επιχειρήσεων ως προϋπόθεση εφαρμογής της Οδηγίας 77/187, όπως και αργότερα της 98/50.

<sup>30</sup> Ζερδελής, ο.π., σελ. 794επ

<sup>31</sup> Δούκα, ο.π., σελ. 16επ και 94επ

## **II.2.Γ. Διατήρηση Δικαιωμάτων Εργαζομένων**

### **II.2.Γ.α. Μεταβίβαση εργασιακών σχέσεων – Μεταβίβαση δικαιωμάτων και υποχρεώσεων**

Το π.δ. στο άρθρο 4 παρ. 1 ορίζει ρητά ότι «*Δια της μεταβιβάσεως και από την ημερομηνία αυτής, όλα τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις που έχει ο μεταβιβάζων από σύμβαση ή από σχέση εργασίας μεταβιβάζονται στο διάδοχο*». Από το παραπάνω προκύπτει σαφώς ότι η υπεισέλευση του διαδόχου του εργοδότη στα δικαιώματα και στις υποχρεώσεις από τη σχέση εργασίας είναι εκ του νόμου και αυτοδίκαιη και πρόκειται για μία μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης στο σύνολό της και όχι μεμονωμένων στοιχείων αυτής. Ο εντοπισμός των κατ' ιδίαν δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, στις οποίες υπεισέρχεται ο διάδοχος, προϋποθέτει τη διαπίστωση του περιεχομένου κάθε συγκεκριμένης ατομικής σχέσης εργασίας χωριστά. Υπάρχουν όμως και κάποια γενικά κριτήρια που λαμβάνονται υπ' όψιν για τον in concreto εντοπισμό τους:

- **Ως προς την προέλευσή τους:** Μεταβιβάζονται όλα τα δικαιώματα, οι υποχρεώσεις και οι όροι εργασίας ανεξάρτητα από την πηγή προέλευσης τους. Οι κανόνες που τα καθορίζουν μπορεί να περιλαμβάνονται σε όλες τις πηγές των κανόνων του εργατικού δικαίου, το νόμο, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τους κανονισμούς, την πρακτική της εκμετάλλευσης ή της επιχείρησης<sup>32</sup>, το διευθυντικό δικαίωμα κλπ. Οι κανόνες που καθορίζουν τα δικαιώματα, τις υποχρεώσεις και τους όρους εργασίας είναι δυνατό να διαφέρουν για τους μισθωτούς της ίδιας επιχείρησης, π.χ. στις περιπτώσεις που υφίστανται

<sup>32</sup> Ζερδελής Δ., Η πρακτική της εκμετάλλευσης (επιχειρησιακή συνήθεια), σελ. 133, Τραυλός – Τζανετάτος Δ., Συγχώνευση επιχειρήσεων, πρακτική της εκμετάλλευσης και αρχή της ίσης μεταχείρισης, γνωμοδότηση, Ελλ. Δ/νη 1995, σελ. 811

ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, έτσι ώστε να υπόκεινται κατά ομάδες σε διαφορετικό καθεστώς.

- Ως προς τη νομική τους φύση: Ούτε στις Οδηγίες ούτε στις αποφάσεις αλλά ούτε και στα ελληνικά νομοθετήματα γίνεται διαχωρισμός των διαφόρων ειδών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Σύμφωνα και με το σκοπό του τελευταίου π.δ. προκύπτει ότι, μεταβιβάζονται όλα τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις ανεξάρτητα από τη νομική φύση τους.

- Ως προς το χρόνο γέννησής τους: Και στον τομέα αυτόν πουθενά δε γίνεται λόγος για οποιονδήποτε περιορισμό ή για κάποια επιφύλαξη και συνεπώς μεταβιβάζονται όλα τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις ανεξάρτητα από το χρόνο γέννησής τους<sup>33</sup>, ανεξάρτητα από το στάδιο της σχέσης εργασίας στο οποίο γεννήθηκαν είτε π.χ. γεννήθηκαν κατά την κατάρτιση της σύμβασης είτε την προηγούμενη της μεταβίβασης της επιχείρησης ημέρα. Επιβάλλεται πάντως οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα να υφίστανται κατά το χρόνο της μεταβίβασης της επιχείρησης<sup>34</sup>. Δικαιώματα του παλαιού εργοδότη στα οποία δεν υπεισέρχεται ο νέος, επειδή δεν υφίστανται κατά το χρόνο της μεταβίβασης, δηλαδή κατά τον κρίσιμο χρόνο, είναι π.χ. αυτά που απώλεσε οικειοθελώς με οποιονδήποτε τρόπο, ρητά ή σιωπηρά, αμέσως ή εμμέσως, όπως αυτά από τα οποία παραιτήθηκε ή που εκχώρησε σε τρίτους κλπ<sup>35</sup>. Αλλά και αυτά που απώλεσε παρά τη θέλησή του, όπως π.χ. λόγω παραγραφής ή λόγω αποδυνάμωσης δικαιώματος κλπ<sup>36</sup>.

<sup>33</sup> Δ.Ε.Κ. απόφαση της 7.2. 1985 επί της υπόθεσης 135/1983

<sup>34</sup> Δ.Ε.Κ. απόφαση της 7.2.1985 επί της υπόθεσης 135/1983

<sup>35</sup> Δούκα, ο.π., σελ. 400

<sup>36</sup> Για την αποδυνάμωση του δικαιώματος στο εργατικό δίκαιο, Ζερδελής, Η Αποδυνάμωση Δικαιώματος στο Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1992

• Ως προς το περιεχόμενό τους: Νομικά αδιάφορο για τη μεταβίβαση των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων είναι επίσης και το περιεχόμενο τους. Μεταβιβάζεται το σύνολο των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από τις υφιστάμενες εργασιακές σχέσεις και μάλιστα στην έκταση και με το περιεχόμενο που είχαν πριν από τη μεταβίβαση – αρκεί βέβαια να είχαν γεννηθεί και να ήταν υπαρκτά κατά τον κρίσιμο χρόνο της μεταβίβασης<sup>37</sup>. Μεταξύ των δικαιωμάτων που περιέρχονται στο νέο εργοδότη είναι και το δικαίωμα να απαιτήσει από το μισθωτό την παροχή της εργασίας του<sup>38</sup> και μάλιστα της ίδιας εργασίας που προσέφερε στον παλαιό εργοδότη ως προς το αντικείμενο και για την ίδια διάρκεια και υπό τους ίδιους όρους που προσέφερε τις υπηρεσίες του στον παλαιό εργοδότη. Η μεταβίβαση της σχέσης εργασίας δε δικαιολογεί την κατάρτιση της σχέσης εργασίας ούτε την τροποποίηση της σχέσης εργασίας από αορίστου σε ορισμένου χρόνου. Κάτι τέτοιο δεν διασφαλίζει μόνο τα συμφέροντα των εργαζομένων. Το δικαίωμα αυτό επιτρέπει στο νέο φορέα της επιχείρησης να συνεχίσει αμέσως τη λειτουργία της με το υφιστάμενο προσωπικό και εξυπηρετεί το συμφέρον του να συνεχίσει τη λειτουργία αυτή αμέσως χωρίς διακοπή<sup>39</sup>. Αντίστοιχα, υποχρεούται να αποδεχθεί την εργασία που πραγματικά και προσηκόντως προσφέρει ο μισθωτός και μάλιστα υποχρεούται να την αποδεχθεί αμέσως μόλις λειτουργήσει η επιχείρηση υπ' αυτόν. Οι προϋποθέσεις με τις οποίες η παροχή της εργασίας θεωρείται πραγματική και προσήκουσα είναι οι ίδιες με αυτές που ίσχυαν στον παλαιό εργοδότη. Το δικαίωμα του να απαιτήσει την παροχή εργασίας ενεργοποιείται κατά τη χρονική στιγμή που κάθε μισθωτός θα ήταν υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία του. Η

---

<sup>37</sup> Μετσητάκος, Απ., Διατηρητέα δικαιώματα εργαζομένων κατά τη μεταβίβαση της επιχείρησης, ΔΕΝ 58, 1383

<sup>38</sup> Ι. Καποδίστριας, υπό το άρθρο 651 παρ.36 σε ΕρμΑΚ, Καλομοίρη Δ. Βασικές έννοιες του εργατικού δικαίου, σελ. 202

επισήμανση αυτή έχει ιδιαίτερη σημασία στις περιπτώσεις που κατά το χρόνο μεταβίβασης βρισκόταν σε αναστολή η σχέση εργασίας, οπότε το δικαίωμά του τρέπεται σε αξίωση τη χρονική στιγμή που λήγει ο χρόνος της αναστολής<sup>40</sup>. Αντίστοιχα υφίσταται υποχρέωση του μισθωτού να συνεχίσει την παροχή της εργασίας του υπό τους ίδιους όρους που ισχύουν και για τον εργοδότη<sup>41</sup> και με τις ίδιες συνέπειες.

Βέβαια προϋπόθεση όλων αυτών είναι η ύπαρξη εργασιακής σχέσης και μάλιστα σχέσης εξαρτημένης εργασίας πριν από την ημερομηνία της μεταβίβασης, δηλαδή από την ημερομηνία που η επιχείρηση μπορεί να λειτουργεί στο όνομα του διαδόχου<sup>42</sup>.

Πέρα όμως από τα γενικά κριτήρια που εφαρμόζονται για τη μεταβίβαση των εργασιακών σχέσεων από τον παλαιό στο νέο εργοδότη, υπάρχουν και κάποιες ειδικότερες εκδηλώσεις της γενικής υποχρέωσης του νέου εργοδότη:

- Στα πλαίσια των ειδικότερων αυτών κανόνων, ο νέος εργοδότης οφείλει να αποδεχθεί την εργασία των αποστρατευόμενων μισθωτών (άρθρο 4 ν. 3514/28)<sup>43</sup>, υποχρεούμενος να επαναπασχολήσει τους μισθωτούς που αποστρατεύονται μετά τη μεταβολή του προσώπου του εργοδότη και να τηρήσει τους όρους τις προϋποθέσεις του ν. 3514/1928 για την απόλυσή τους<sup>44</sup>. Αντίστοιχα, στα δικαιώματα του μισθωτού, εντάσσεται το δικαίωμα του αποστρατευομένου να επιστρέψει στη θέση εργασίας που κατείχε<sup>45</sup> και εφόσον ο νέος εργοδότης αρνείται να αποδεχθεί την εργασία του, του

<sup>39</sup> Δούκα, ο.π., σελ. 400επ.

<sup>40</sup> Δούκα, ο.π., σελ. 402

<sup>41</sup> ΤρΔΠρΠειρ 4906/1990 Διοικ.Δικ/νη 1991, σελ. 393.

<sup>42</sup> Μετζητάκος, Απ., ο.π., ΔΕΝ 58, 1380-1381

<sup>43</sup> Σακελλαρόπουλος, Μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, 1942, σελ. 53, ΕφΑθ 4321/1970 ΕΕργΔ 1971, σελ.1076, ΠρΑθ 480/1955, 9833/1955 ΕΕργΔ 1955, σελ. 311επ. και 772

<sup>44</sup> ΠΠρΒόλου 51/1963 ΕΕργΔ 1963, σελ.1247

<sup>45</sup> ΑΠ 1184/1990 ΕΕργΔ 1991, σελ. 988

παρέχεται το δικαίωμα προσφυγής στην επιτροπή του άρθρου 7 α.ν. 244/1936<sup>46</sup>.

- Ο νέος εργοδότης υποχρεούται επίσης να καταρτίσει συμβάσεις εργασίας για την επαναπρόσληψη των ίδιων μισθωτών, όταν η μεταβιβαζόμενη είναι επιχείρηση εποχιακής λειτουργίας<sup>47</sup>.
- Ο νέος εργοδότης υπεισέρχεται στην κατάσταση υπερημερίας που είχε περιέλθει ο παλαιός και επιβαρύνεται με όλες τις υποχρεώσεις που αυτή η κατάσταση γέννησε, και μάλιστα, χωρίς να χρειάζεται ο μισθωτός να προβεί σε πραγματική και προσήκουσα προσφορά της εργασίας του<sup>48</sup>. Με τη συνέχιση της υπερημερίας δεν πρέπει να συγχέεται η δυνατότητα του μισθωτού να ασκήσει σε βάρος του νέου εργοδότη τις αξιώσεις του από την υπερημερία του παλαιού, επειδή στην περίπτωση αυτή πρόκειται για διαδοχή στην ευθύνη για υφιστάμενα χρέη<sup>49</sup>.
- Ακόμη, ο νέος εργοδότης, έχει τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα που απορρέουν από τα άρθρα 904επ Α.Κ. για την εργασία που παρείχε ο μισθωτός στον παλαιό εργοδότη στο πλαίσιο άκυρης σύμβασης εργασίας.
- Τέλος, υπεισέλευση επέρχεται και ως προς όλες τις συμβάσεις που υφίστανται μεταξύ του παλαιού εργοδότη και του μισθωτού και είναι άρρηκτα συνδεδεμένες με τη σχέση εργασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί ακίνητο ιδιοκτησίας της εκχωρήτριας εταιρίας, το οποίο περιήλθε στο νέο φορέα της μαζί με τα υπόλοιπα στοιχεία του ενεργητικού της εκχωρήτριας, και το οποίο είχε εκμισθωθεί σε μισθωτό για

---

<sup>46</sup> Και άρθρο 11 α.ν. 547/1937

<sup>47</sup> ΠρΠειρ 4427/1958 ΕΕργΔ 1959, σελ.318

<sup>48</sup> Καρακατσάνης – Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 523

<sup>49</sup> ΑΠ 293/1978 ΕΕργΔ 1978, σελ. 528, ΕφΑθ 106/1984 ΕΕργΔ 1984, σελ. 222, η οποία υποστηρίζει ότι, η υπερημερία του παλαιού εργοδότη δεν εξαφανίζεται με τη μεταβίβαση κλπ.

κατοικία έναντι χαμηλού μισθώματος με σκοπό να εξυπηρετηθούν λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης<sup>50</sup>.

Βάσει όλων των ανωτέρω και εξ αντιδιαστολής, μπορούμε να πούμε ότι, δεν περιέρχονται στον νέο εργοδότη όλα τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που τυχόν υφίστανται μεταξύ του μισθωτού και του παλαιού εργοδότη, π.χ. εξαιρούνται όσα έχουν προσωποπαγή χαρακτήρα. Συνεπώς, δεν αποτελούν περιεχόμενο της μεταβιβαζόμενης σχέσης δικαιώματα και υποχρεώσεις που απορρέουν από την υποχρέωση του μισθωτού να μην ανταγωνίζεται τον παλιό εργοδότη σε δραστηριότητα που ο τελευταίος αναπτύσσει από άλλη επιχείρηση ή από δραστηριότητα που αναπτύσσεται στο μη μεταβιβαζόμενο τμήμα της επιχείρησης<sup>51</sup>.

Με το ίδιο κριτήριο, δεν αποτελούν περιεχόμενο της μεταβιβαζόμενης σχέσης, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που δημιουργούνται από ποινικά κολάσιμες πράξεις, οι οποίες γεννούν ποινική ευθύνη του παλαιού εργοδότη κατά του μισθωτού και αντιστρόφως. Και τούτο το τελευταίο, ανεξάρτητα από το εάν η ποινική ευθύνη γεννήθηκε εξαιτίας ή εξ αφορμής της σχέσης εργασίας ή ανεξάρτητα από αυτήν, π.χ. εξύβριση, κλοπή, υπεξαίρεση κλπ.

Τέλος, δικαιώματα και υποχρεώσεις που απορρέουν από άλλες συμβάσεις ανάμεσα στο μισθωτό και στον παλιό εργοδότη και δεν συνδέονται άρρηκτα με τη σχέση εργασίας, π.χ. μίσθωση, πώληση πράγματος, σχέση εργασίας για απασχόληση σε άλλη επιχείρηση του ίδιου εργοδότη κλπ, δεν αποτελούν περιεχόμενο της μεταβιβαζόμενης σχέσης.

---

<sup>50</sup> Hoyningen Hueue von G. – Windbichler C., Der Uebergang von Betriebsteilen nach Par. 613a BGB, RdA 1977, S. 334επ

<sup>51</sup> Borngraeber H., Arbeitsverhaeltnis bei Betriebsuebergang, Diss. 1977, S. 71



Αντίστοιχα ο μισθωτός υποχρεούται να μην ανταγωνίζεται τον εργοδότη του. Μέσα από την πρακτική και με βάση την αρχή της καλής πίστης και τα συναλλακτικά ήθη έχουν οριοθετηθεί αφενός το πεδίο, εντός του οποίου απαγορεύεται στο μισθωτό να αναπτύξει ανταγωνιστική δραστηριότητα και αφετέρου η χρονική διάρκεια, κατά την οποία ισχύει η απαγόρευση αυτή.

### II.2.Γ.β. Διατήρηση της ισχύος των όρων των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών εργασίας

Το άρθρο 4 παρ. 2 του π.δ. 178/2002 ορίζει ότι, ο νέος φορέας εξακολουθεί έχει την υποχρέωση να τηρεί τους όρους εργασίας, που προβλέπονται από συλλογική σύμβαση εργασίας. Το ρυθμιστικό πεδίο του συγκεκριμένου άρθρου περιορίζεται ουσιαστικά στην περίπτωση που τυχόν υφίσταται επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας στη μεταβιβασθείσα επιχείρηση ή εκμετάλλευση, στις ομοιοεπαγγελματικές και κλαδικές συμβάσεις, που έχουν συναφθεί από εργοδοτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των οποίων δεν ήταν μέλος ο νέος εργοδότης.

Οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας για το σύνολο των εργαζομένων όλης της χώρας και δεσμεύουν όλους τους εργοδότες. Βέβαια, εάν ο νέος εργοδότης είναι μέλος των εργοδοτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων που συμβλήθηκαν σε ομοιοεπαγγελματικές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις, αυτές τον δεσμεύουν χωρίς να συντρέχει λόγος επίκλησης του άρθρου 4 παρ. 2 π.δ. 178/2002. Ο νέος εργοδότης υποχρεούται να τηρήσει μόνο το κανονιστικό μέρος των ανωτέρω συλλογικών συμβάσεων εργασίας και όχι τους ενοχικούς όρους, που περικλείονται σ' αυτές<sup>52</sup>. Η σημασία της

<sup>52</sup> Ζερδελής, ο.π., σελ. 834επ

διάταξης έγκειται στο μέτρο και στο είδος της δέσμευσης του εργοδότη από όρους συλλογικών συμβάσεων, σε περιπτώσεις που οι κανόνες του δικαίου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας δεν θα υπαγόρευαν δέσμευση.

### II.2.Γ.γ. Δικαιώματα εργαζομένου από συστήματα επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής ασφάλισης

Στο άρθρο 4 παρ. 3 του π.δ. 178/2002, όπου γίνεται και αναφορά στο ζήτημα που εξετάζουμε στην παρούσα παράγραφο, εντοπίζεται μία εξαίρεση από τον κανόνα ότι, η μεταβίβαση επιχείρησης δεν επηρεάζει τα δικαιώματα του μισθωτού, καθώς, παρέχεται στο νέο εργοδότη η δυνατότητα να αρνηθεί τη συνέχιση του συστήματος επαγγελματικής ασφάλισης, που είχε προκρίνει υπό το παλαιό καθεστώς η μεταβιβασθείσα επιχείρηση.

Ο δικαιολογητικός λόγος αυτής της απόκλισης του π.δ. στο σημείο αυτό από την αυτοδίκαιη υπεισέλευση του νέου φορέα στην εργασιακή σχέση, υπαγορεύεται από το μεγάλο κόστος που θα επαγόταν για το νέο εργοδότη η κάλυψη των απαιτούμενων δαπανών<sup>53</sup>.

---

<sup>53</sup> Λεβέντης, ο.π., ΔΕΝ 45, σελ. 1117επ. Από αυτή την ρύθμιση αντλεί και το επιχείρημα για το ότι ένας από τους σκοπούς του π.δ. είναι και η διευκόλυνση μεταβίβασης των επιχειρήσεων που πολλές φορές αποτελεί προϋπόθεση της εξυγίανσής τους

II.2.Γ.δ. Αρχές που διαμορφώθηκαν στο θεσμό της μεταβίβασης μέσα από το νέο π.δ.

**1<sup>η</sup> Αρχή: Η μεταβίβαση της σχέσης εργασίας συνιστά έννομη συνέπεια της μεταβίβασης της επιχείρησης**

Με βάση το αστικό δίκαιο οι μισθωτοί που είναι ενταγμένοι μέσα σε μία επιχείρηση περιλαμβάνονται στα στοιχεία της επιχείρησης αυτής<sup>54</sup>. Σύμφωνα με το άρθρο 651 Α.Κ., όπως παραπάνω υπό II.2.Α.α. αναλύσαμε, είναι καταρχήν αμεταβίβαστες, εφόσον δεν προκύπτει η μεταβίβασή τους από ειδική συμφωνία. Εάν η νομολογία έμενε προσκολλημένη στο υπάρχον νομικό πλαίσιο θα υπήρχε σοβαρός κίνδυνος απώλειας των υφισταμένων θέσεων εργασίας από τους μισθωτούς της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης ή χειροτέρευση των όρων εργασίας τους, καθώς θα πρέπει να θεωρούμε δεδομένο ότι ο οποιοσδήποτε νέος εργοδότης θα ήταν απρόθυμος να καταρτίσει σύμβαση με την οποία θα αναλάμβανε τις σχέσεις εργασίας όπως αυτές υφίσταντο στη μεταβιβαζόμενη επιχείρηση και θα προτιμούσε να συνάψει νέες συμβάσεις με τους δικούς του όρους και με άτομα της δικής του επιλογής.

Η απειλή ενός τέτοιου κινδύνου και ο προστατευτικός ρόλος του εργατικού δικαίου οδήγησαν στην υιοθέτηση της σχετικής πρόβλεψης στο άρθρο 4 του π.δ., η οποία υπήρχε ήδη και στο προηγούμενο π.δ., και πλέον μπορούμε να μιλάμε για τη γενική αρχή του εργατικού δικαίου, ότι η υπεισέλευση του νέου εργοδότη στις προϋπάρχουσες σχέσεις εργασίας επέρχεται ως συνέπεια της μεταβίβασης της επιχείρησης. Για το λόγο αυτό άλλωστε ο κάθε μισθωτός δεν χρειάζεται να συμβληθεί με οποιονδήποτε τρόπο κατά τη μεταβίβαση και ούτε έχει δυνατότητα να την αποτρέψει.

## **2<sup>η</sup> Αρχή: Η μεταβίβαση της σχέσης εργασίας επέρχεται εκ του νόμου και αμέσως**

Μέσα από τις διατάξεις του προεδρικού διατάγματος διαπιστώνουμε ότι, ο νομοθέτης θέλησε να προσδώσει στο θεσμό της μεταβίβασης και στις συνέπειές του χαρακτήρα αναγκαστικού δικαίου. Το περιεχόμενο της δεύτερης αρχής είναι ότι ο νέος φορέας της επιχείρησης υπεισέρχεται ως εργοδότης στις σχέσεις εργασίας, που διατηρούσε ο παλαιός, καταλαμβάνοντας ακριβώς την ίδια θέση που είχε ο τελευταίος, ανεξάρτητα από τη βούληση οποιουδήποτε από τα τρία ενεχόμενα μέρη (μεταβιβάζοντα, διαδόχου, μισθωτού)<sup>55</sup>.

Τα στοιχεία που συνθέτουν την αρχή αυτή είναι πρώτον το αυτόματο και αυτοδίκαιο της μεταβίβασης, που σημαίνει ότι η μεταβίβαση της σχέσης εργασίας από τον παλαιό στο νέο φορέα της επιχείρησης επέρχεται με βάση το νόμο και ανεξάρτητα από τη βούληση των μερών, δεύτερον το άμεσο της μεταβίβασης, που υποδηλώνει ότι η μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης γίνεται συγχρόνως με τη μεταβίβαση και τρίτον το *in actu* αυτής, δηλαδή η μεταβίβαση πραγματοποιείται με μία πράξη.

Η κυριώτερη συνέπεια της παραπάνω αρχής είναι ότι τα στοιχεία της σχέσης εργασίας, δηλαδή ο μισθωτός, ο παλαιός και ο νέος εργοδότης, είναι αδιάφορα για τη μεταβίβαση. Επομένως, μόνον η ύπαρξη σχέσης εργασίας αρκεί για την παροχή της προστασίας αυτής. Η προστασία παρέχεται τόσο στις συμβάσεις αορίστου όσο και ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής εποχιακής ή προσωρινής απασχόλησης, καλύπτει ακόμα και τις άκυρες συμβάσεις εργασίας, εφόσον το κύρος της

---

<sup>54</sup> Κουκιάδης Ι., ο.π., σελ. 445

<sup>55</sup> Δούκα, ο.π., σελ. 273επ

σύμβασης είναι αδιάφορο για την εφαρμογή του π.δ.<sup>56</sup>. Σκοπός άλλωστε του π.δ. είναι η προστασία όλων των μισθωτών της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης χωρίς κριτήρια νομοτυπικού χαρακτήρα<sup>57</sup>.

### **3<sup>η</sup> Αρχή: Η συναίνεση των μερών**

Ουσιαστικά η αρχή αυτή αποτελεί άμεση συνέπεια της δεύτερης αρχής που αναλύθηκε παραπάνω. Όμως η σημασία της στο πλαίσιο λειτουργίας του θεσμού της μεταβίβασης επιχείρησης μας οδηγεί να την αναπτύξουμε ξεχωριστά. Η κρατούσα άποψη, την οποία επικροτεί και το π.δ. 178/2002, δέχεται ότι, η συναίνεση των μερών είναι αδιάφορη για το αν θα επέλθει ή όχι η μεταβίβαση της σχέσης εργασίας στο νέο φορέα της επιχείρησης<sup>58</sup>. Δηλαδή, η μεταβίβαση της σχέσης εργασίας είναι υποχρεωτική για τα μέρη και επέρχεται ως συνέπεια της εφαρμογής του νόμου, χωρίς να προβλέπεται συναίνεση των μερών, καθώς κάτι τέτοιο θα αναιρούσε αυτόν τον ίδιο το θεσμό της μεταβίβασης της εργασιακής σχέσης.

Βεβαίως έχει υποστηριχθεί τόσο στη νομολογία όσο και στη θεωρία και η αντίθετη άποψη, ότι δηλαδή η συναίνεση του μισθωτού είναι αναγκαία προκειμένου να επέλθει η μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης<sup>59</sup>. Πιστεύω όμως ότι το προαπαιτούμενο της συναίνεσης δεν συνάδει με το πνεύμα του ελληνικού νόμου, καθώς η ενδεχόμενη άρνηση του μισθωτού να δεχθεί το νέο εργοδότη θα μπορούσε να ανατρέψει όλο το οικοδόμημα μιας μεταβίβασης, ενώ βέβαια ο ίδιος ο μισθωτός ποτέ δεν μπορεί να δεσμευτεί παρά τη θέλησή του και η παραίτηση από τη θέση του είναι πάντα μέσα στις δυνατότητές

<sup>56</sup> Κουκιάδης Ι., ο.π., σελ. 322, Ληξουριώτης Ι., ΕΕργΔ 1989, σελ. 65

<sup>57</sup> Δούκα, ο.π., σελ. 279επ

<sup>58</sup> ΑΠ 1481/1992 ΔΕΝ 1993, σελ.459, ΑΠ 889/1992 ΔΕΝ 1992, σελ. 457, ΑΠ 891/1992 ΔΕΝ 1992, σελ. 1291

του. Άλλωστε, εφόσον με τη μεταβίβαση απλώς η επιχείρηση συνεχίζεται με νέο φορέα, και ο νέος αυτός φορέας έχει υποχρέωση να διατηρήσει όλα τα υφιστάμενα δικαιώματα των εργαζομένων, ενώ ο μεταβιβάζων ευθύνεται για τις υποχρεώσεις εκ της εργασιακής σχέσης μέχρι την ανάληψή τους από το διάδοχο, δεν συντρέχει ιδιαίτερος λόγος να τίθεται η συναίνεση των μισθωτών ως προαπαιτούμενο.

Αντίστοιχα προς τη ρύθμιση αυτή, η προστασία των εργαζομένων στηρίζεται σε δύο άξονες: ο πρώτος είναι ότι, ο μισθωτός δε χάνει τη θέση του – και μάλιστα τη συγκεκριμένη θέση που είχε και η οποία ήταν ενταγμένη σε συγκεκριμένη επιχείρηση. Ο δεύτερος είναι ότι, εάν επέλθει μεταβολή των όρων εργασίας, ο μισθωτός έχει το εξουσιαστικό δικαίωμα να αποχωρήσει από την εργασία του χωρίς να χάσει την αποζημίωση καταγγελίας. Δεν εξαναγκάζεται να συνεχίσει δηλαδή τη σχέση εργασίας του, αν δεν το επιθυμεί.

Σε επίπεδο Κοινοτικού Δικαίου, μέχρι και την Οδηγία 77/187, δεν περιέχονταν ρητή ρύθμιση για το αν είναι αναγκαία ή όχι η συναίνεση του μισθωτού. Έμμεσα το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων με δύο αποφάσεις του έχει αποφανθεί ότι, η συναίνεση του μισθωτού δεν είναι αναγκαία, πολύ περισσότερο δε ότι δε συνιστά όρο ή προϋπόθεση για τη μεταβίβαση της σχέσης εργασίας. Πρόκειται για την απόφαση της 25.7.1991 επί της υπόθεσης 362/1989 με βάση το πραγματικό γεγονός της συμβατικής περιέλευσης τμήματος μόνο μισθωτών σε εκδοχέα εταιρία αποφάνθηκε ότι *«όλες οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας που υφίστανται ... μεταβιβάζονται αυτομάτως στον αποκτώντα την επιχείρηση»*. Ο όρος *αυτομάτως* που χρησιμοποιείται μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η μεταβίβαση επέρχεται χωρίς τη συνδρομή άλλης προϋπόθεσης.

---

<sup>59</sup> ΑΠ 538/1992 ΕΕργΔ 1994, σελ. 968, ΑΠ 2101/1983 ΕΕργΔ 1985, σελ. 145, Κουκιάδης, ο.π., σελ. 339

Αντίστοιχα στην απόφαση της 5.5.1988 επί της υπόθεσης 144–145/1987 το Δ.Ε.Κ. αποφάνθηκε ότι, εάν τα κράτη – μέλη δε θεσπίσουν συνυπευθυνότητα του εκχωρητή και του εκδοχέα για τις υποχρεώσεις που απορρέουν για τον εργοδότη από τη σχέση ή τη σύμβαση εργασίας μέχρι τη μεταβίβαση, τότε η απαλλαγή του εκχωρητή επέρχεται χωρίς τη συναίνεση των ενδιαφερομένων εργαζομένων. Με μία αναγωγή στο ενοχικό δίκαιο των κρατών μελών όπου κάμπτεται η ανάγκη συναίνεσης του δανειστή σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του οφειλέτη συνάγεται ότι, η συναίνεση του μισθωτού δεν είναι αναγκαία για τη μεταβίβαση της σχέσης εργασίας στο νέο φορέα της επιχείρησης.

Σε άλλες αποφάσεις του το Δ.Ε.Κ.<sup>60</sup> τονίζει ότι, η υποχρεωτική μεταβίβαση της σχέσης εργασίας δε συνεπάγεται συγχρόνως τη θέσπιση υποχρέωσης του μισθωτού να συνεχίσει τη σύμβαση ή σχέση εργασίας με το νέο εργοδότη και ο εργαζόμενος διατηρεί τη συμβατική του ελευθερία να αποφασίσει ελεύθερα τη συνέχιση ή μη της σχέσης εργασίας και ότι η ο μισθωτός μπορεί να αντιταχθεί στη μεταβίβαση και το εθνικό δίκαιο είναι αυτό που πρέπει να ρυθμίσει την τύχη της σχέσης εργασίας.

Οι συνέπειες των όσων προαναφέρθηκαν είναι ότι, με τη μεταβίβαση της επιχείρησης επέρχεται αυτοδίκαιη υποκατάσταση του νέου και σύγχρονη απαλλαγή του προηγουμένου εργοδότη, υπεισερχόμενος ο πρώτος στην επιχείρηση ως νέος εργοδότης έναντι των μισθωτών.

---

<sup>60</sup> Δ.Ε.Κ. απόφαση της 5.5.1988 επί της υπόθεσης 144 – 145/1987, Δ.Ε.Κ.απόφαση της 16.12.92 επί της υπόθεσης 132-138-139/1991

Στο σημείο αυτό εκφράζονται απόψεις που υποστηρίζουν ότι η απουσία της συναίνεσης κυρίως του μισθωτού αντιβαίνει στο άρθρο 471 Α.Κ. και στο δικαίωμα επαγγελματικής ελευθερίας του εργαζομένου, καθώς και στην ίδια την αξία του ανθρώπου, από τη στιγμή που αντιμετωπίζει το άτομο ουσιαστικά ως αντικείμενο προς μεταβίβαση, όπως και τα λοιπά στοιχεία της επιχείρησης.

Πρακτικά πάντως η σημασία της εναντίωσης του εργαζομένου στη μεταβίβαση της εργασιακής του σχέσης είναι περιορισμένη, καθώς είναι δεδομένο ότι ο προηγούμενος φορέας της επιχείρησης – μετά τη συντελεσθείσα μεταβίβαση – δεν είναι σε θέση πλέον να τον απασχολήσει<sup>61</sup>. Η σημασία της σώζεται στην περίπτωση μεταβίβασης τμήματος επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, περιπτώσεις κατά τις οποίες υπάρχουν δυνατότητες απασχόλησης του εργαζομένου σε άλλα τμήματα της επιχείρησης του μεταβιβάζοντα, οπότε και η άσκηση του δικαιώματος εναντίωσης εκ μέρους του δε θα επάγεται την απόλυσή του.

Η αναγνώριση ενός δικαιώματος εναντίωσης δεν κρίνεται επιβεβλημένη από τη στιγμή που ο εργαζόμενος διατηρεί το δικαίωμα της καταγγελίας, το οποίο του επιτρέπει να απαλλαγεί από συμβατικές δεσμεύσεις με ανεπιθύμητους εργοδότες. Βέβαια, το δικαίωμα εναντίωσης σε σχέση με το δικαίωμα καταγγελίας, εξασφαλίζει στον εργαζόμενο ορισμένα πλεονεκτήματα, ώστε να μη θεωρείται η καταγγελία ισότιμη εναλλακτική δυνατότητα προς το δικαίωμα αυτό. Το κυριότερο όμως πλεονέκτημα της εναντίωσης, δηλαδή η συνέχιση της σχέσης με τον προηγούμενο εργοδότη, δεν εξασφαλίζεται<sup>62</sup>.

---

<sup>61</sup> Επίκληση του άρθρου 5 παρ. 1 π.δ. 178/2002 δε νοείται, αφού με την εναντίωση του ο εργαζόμενος εξέφρασε τη βούλησή του να μην υπαχθεί στο καθεστώς του π.δ.



## II.2.Δ. Μεταβολή των Όρων Εργασίας

Η υποχρεωτική ταυτότητα των όρων, προϋποθέσεων και συνθηκών και για το νέο εργοδότη, τον υποχρεώνει να διατηρεί το μισθωτό τουλάχιστον στη θέση που κατείχε και υπό το καθεστώς του παλαιού εργοδότη, δηλαδή με τα ίδια καθήκοντα και τις ίδιες αρμοδιότητες.

Ο νέος εργοδότης υποχρεούται να συνεχίσει να καταβάλει στο μισθωτό τις κάθε είδους αποδοχές, παροχές και επιδόματα που του κατέβαλε ο παλαιός εργοδότης και μάλιστα για την αιτία, με τον τρόπο και στο χρόνο, που τις κατέβαλε ο τελευταίος και με το ίδιο περιεχόμενο<sup>63</sup>, χωρίς ο νέος εργοδότης να έχει δικαίωμα στην αιτιολογία ούτε κι αν αυτή οδηγεί σε ποσό μεγαλύτερο από το νόμιμο<sup>64</sup>. Αντίστοιχα, ο μισθωτός δε χάνει τα πλεονεκτήματα και διατηρεί κάθε δικαίωμα μισθολογικής φύσεως που απορρέει από τη σύμβαση του με τον παλαιό εργοδότη<sup>65</sup>.

Ο νέος εργοδότης υποχρεούται να συνυπολογίσει τη συνολική προϋπηρεσία του μισθωτού στην επιχείρηση για τον καθορισμό κάθε δικαιώματος που συναρτάται με αυτήν<sup>66</sup>. Υποχρεούται επίσης να συνεχίσει το καθεστώς που διήπε την ατομική σύμβαση εργασίας στο σύνολο των όρων της ως προς τον τόπο εργασίας, τον τρόπο προσέλευσης του μισθωτού στην εργασία και το χρόνο εργασίας<sup>67</sup>.

---

<sup>62</sup> Ζερδελής, ο.π., σελ. 831

<sup>63</sup> Δούκα, ο.π., σελ. 404

<sup>64</sup> Δ.Ε.Κ. απόφαση της 12.11.1992 επί της υπόθεσης 209/1991

<sup>65</sup> ΑΠ 30/1953 ΕΕργΔ 1953, σελ. 234, ΑΠ 774/1964 ΕΕργΔ 1965, σελ. 152

<sup>66</sup> ΑΠ 1181/1995 ΕΕργΔ 1997, σελ. 118, ΕφΑθ 326/1987 ΔΕΝ 1987, σελ. 422, ΕφΘες 131/1986 ΕΕργΔ 1986, σελ. 296, σύμφωνα με την οποία οι αξιώσεις από προϋπηρεσία βαρύνουν ex lege το νέο φορέα της επιχείρησης

<sup>67</sup> ΑΠ 293/1978 ΕΕργΔ 1978, σελ. 528, 1395/1985 ΕΕργΔ 1986, σελ. 766, ΑΠ 310/1986 ΕΕργΔ 1987, σελ. 263

Περαιτέρω ο νέος εργοδότης υποχρεούται να τηρεί όλες τις υποχρεώσεις που είχε ο παλαιός έναντι των μισθωτών, μεταξύ των οποίων είναι και αυτές που απορρέουν από την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Συνεπώς, εάν ο μισθωτός είχε προσληφθεί στην επιχείρηση λίγο πριν από τη μεταβίβαση και δεν του είχε ακόμη χορηγηθεί κάποια οικειοθελής παροχή που χορηγούσε ο παλαιός εργοδότης στους υπόλοιπους εργαζόμενους, έχει αξίωση καταβολής της έναντι του νέου, ως διαδόχου του παλαιού, με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Εάν πάλι ο παλαιός εργοδότης παραβίαζε την αρχή αυτή, ο νέος υποχρεούται να την αποκαταστήσει. Κρίθηκε όμως, από τον Άρειο Πάγο<sup>68</sup> ότι, η αρχή της ίσης μεταχείρισης, δεν υποχρεώνει το νέο εργοδότη να χορηγήσει τις οικειοθελείς παροχές του προκατόχου του, τις οποίες ήδη καταβάλλει στους εργαζομένους της μεταβιβασθείσας επιχείρησης, στους εργαζομένους εκείνους που μετά τη μεταβίβαση περιήλθαν στις ίδιες συνθήκες με τους άλλους συναδέλφους τους. Και αυτό διότι, η συνέχιση της χορήγησης των οικειοθελών παροχών στους πρώτους γίνεται για την εκπλήρωση της ex lege υποχρέωσης του εργοδότη, ενώ ουσιαστικά δεν διατηρείται ο οικειοθελής χαρακτήρας των παροχών αυτών.

Η παράγραφος 2 του άρθρου 5 του π.δ. αναφέρεται στη δυνατότητα καταγγελίας από μέρος του εργαζομένου. Συγκεκριμένα, η εν λόγω διάταξη ορίζει ότι: *«Αν η σύμβαση εργασίας ή η εργασιακή σχέση καταγγελθεί λόγω του ότι η μεταβίβαση συνεπάγεται ουσιαστική μεταβολή των όρων εργασίας σε βάρος του εργαζομένου, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή της εργασιακής σχέσης θεωρείται ότι επήλθε εξαιτίας του εργοδότη»*. Εξομοιώνεται επομένως, κατά πλάσμα δικαίου, η καταγγελία του μισθωτού με την καταγγελία του εργοδότη με τις συνέπειες που επάγεται αυτή, δηλαδή την καταβολή αποζημίωσης.

<sup>68</sup> ΑΠ 227/1990 ΕΕργΔ 1990,σελ. 722

Προϋποθέσεις εφαρμογής της υπό εξέταση διάταξης είναι οι ακόλουθες:

- α) καταγγελία της σχέσης εργασίας,
- β) η ανωτέρω καταγγελία να πραγματοποιήθηκε για λόγους που αναφέρονται στη μεταβολή των όρων εργασίας και
- γ) η μεταβολή των όρων εργασίας που επήλθε ως συνέπεια της μεταβίβασης της επιχείρησης, να είναι ουσιαστική και εις βάρος του μισθωτού.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι, υπάρχει αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της μεταβίβασης της επιχείρησης με τη μεταβολή των όρων εργασίας και της μεταβολής των όρων εργασίας με την καταγγελία της σχέσης εργασίας, και ανάγεται σε σημαντικό στοιχείο της ρύθμισης ο εντοπισμός της *μεταβολής*, που αναφέρει η διάταξη.

Ο όρος *όροι εργασίας* χρησιμοποιείται με το περιεχόμενο, που έχει προσλάβει στο εργατικό δίκαιο, για να προσδιορίσει τη νομική κατάσταση του μισθωτού στην ευρύτερη δυνατή έννοιά της, όπως αυτή οριοθετείται για την απασχόληση του στην επιχείρηση και τη λειτουργία της σχέσης εργασίας<sup>69</sup>.

Στο δίκαιό μας υπάρχει και η διάταξη του άρθρου 7 του ν. 2112/1920, με την οποία δίδεται στον εργαζόμενο η δυνατότητα να θεωρήσει τη μεταβίβαση ως μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, με συνέπεια αυτή να θεωρηθεί ως καταγγελία από την πλευρά του εργοδότη και ο εργαζόμενος να αποχωρήσει λαμβάνοντας τη νόμιμη αποζημίωση.

Ο σκοπός των δύο διατάξεων είναι κοινός: παρέχουν τη δυνατότητα στον εργαζόμενο, όταν μεταβάλλονται χωρίς τη σύμπραξή του οι όροι της εργασίας του, να απόσχει από αυτή, χωρίς να χάσει τα οφέλη που του παρέχει η νομοθεσία για την περίπτωση που η καταγγελία προέρχεται από τον εργοδότη. Οι

<sup>69</sup> Κουκιάδης, ο.π., σελ. 545, για την έννοια του εν λόγω όρου

δύο διατάξεις διαφέρουν ως προς το πεδίο εφαρμογής τους: Η καταγγελία βάσει του π.δ. εφαρμόζεται στις μεταβιβάσεις επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων και τμημάτων αυτών, όταν αυτές γίνονται συμβατικά ή εκ του νόμου, ενώ η εξομοίωση με καταγγελία από μέρος του εργοδότη της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας του άρθρου 7 ν.2112/1920, αφορά κάθε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, με οποιονδήποτε τρόπο και αν αυτή επέλθει. Επίσης, στο ρυθμιστικό πεδίο της πρώτης διάταξης υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από το χαρακτήρα της εργασιακής τους σχέσης, ανεξάρτητα εάν αυτή χαρακτηρίζεται ως ορισμένου ή ως αορίστου χρόνου, ενώ η δεύτερη διάταξη εφαρμόζεται μόνο για τους εργαζομένους με σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

Η διάταξη του π.δ. κάνει λόγο για ουσιαστική μεταβολή και όχι για κάθε είδους μεταβολή, που αναπόφευκτα θα επέλθει στο πλαίσιο των ανακατατάξεων, που θα προκύψουν από μία μεταβίβαση επιχείρησης. Σκοπός της ρύθμισης είναι η εξασφάλιση μίας αναγκαίας ελαστικότητας στις ενέργειες του νέου φορέα της επιχείρησης στο πλαίσιο της οργανωτικής αρμοδιότητας<sup>70</sup>. Δεν εμπίπτει εξάλλου στην έννοια της ουσιώδους μεταβολής αυτή η μεταβολή, που είναι απόρροια της νόμιμης άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος του νέου εργοδότη.

Στις μεταβολές που προαναφέρθηκαν δεν εντάσσονται εκείνες που για την επέλευσή τους απαιτείται μακροχρόνια ανάπτυξη συγκεκριμένης συμπεριφοράς του εργοδότη π.χ. συμπεριφοράς που αναπτύσσεται με σκοπό να περιορίσει μερικές οικειοθελείς παροχές. Στις περιπτώσεις αυτές, η παρέλευση του χρόνου που απαιτείται για να διαμορφωθούν οι νέοι όροι, δεν επιτρέπει τη διαμόρφωση της απαιτούμενης αιτιώδους συνάφειας ανάμεσα στη μεταβίβαση της επιχείρησης

<sup>70</sup> Κουκιάδης, ο.π., σελ. 374 επ.

και στη μεταβολή. Αν εκδηλωθεί μόνο μία φορά δεν επιφέρει μεταβολή των όρων εργασίας, αλλά συνιστά παράβαση της σύμβασης ή του νόμου, αναλόγως της περίπτωσης, οπότε είναι αδιάφορη για την εξεταζόμενη διάταξη. Στις μεταβολές αυτές δεν εντάσσονται οι επουσιώδεις μεταβολές, οπότε στην περίπτωση αυτή θα ελεγχθεί η άρνηση του μισθωτού με βάση το άρθρο 281 Α.Κ. και με γνώμονα κυρίως το άρθρο 659 Α.Κ., όπου και προβλέπεται η περίπτωση των επουσιωδών μεταβολών.

Όπως ήδη αναφέρθηκε η καταγγελία αυτή λογίζεται ότι γίνεται για λόγους που βαρύνουν τον εργοδότη. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται ο μισθωτός που χάνει τη θέση εργασίας του ως προς την προστασία που του παρέχει το δικαίωμα της καταγγελίας στις περιπτώσεις όπου στην καταγγελία προβαίνει ο εργοδότης για λόγους που ουσιαστικά βαρύνουν τον ίδιο. Με το άρθρο 5 παρ. 2 θεσπίζεται πλάσμα δικαίου<sup>71</sup>, το οποίο επιφέρει τη λήξη της εργασιακής σχέσης σε βάρος του εργοδότη.

Οι συνέπειες της λήξης αυτής προσδιορίζονται ανάλογα με το εάν η σύμβαση εργασίας ήταν αορίστου ή ορισμένου χρόνου, οπότε είναι αντίστοιχα εφαρμοστέες οι διατάξεις για την καταβολή της αποζημίωσης καταγγελίας της σύμβασης αορίστου χρόνου, η οποία προβλέπεται στους ν. 2112/1920 και 3198/1955, όπως ισχύουν με τις μέχρι σήμερα τροποποιήσεις τους και την εύλογη αποζημίωση που προβλέπεται στο άρθρο 674 Α.Κ. για τη σύμβαση ορισμένου χρόνου<sup>72</sup>.

---

<sup>71</sup> Οι θέσεις αυτές έχουν ήδη διατυπωθεί για το άρθρο 7 ν. 2112/1920 και, ως σύμφωνες με το άρθρο 5 παρ. 2, μπορούν να υιοθετηθούν και γι' αυτό – Κουκιάδης, ο.π. σελ. 798

<sup>72</sup> Κουκιάδης, ο.π. σελ 717 επ, για τον καθορισμό της αποζημίωσης

## **II.2.E. Καταγγελία Εργασιακής Σχέσης**

Η διασφάλιση της θέσης εργασίας του μισθωτού και του καθεστώτος που τη διέπει είναι από τους πρωταρχικούς σκοπούς του π.δ. Ο σκοπός αυτός στο χρόνο της λύσης της μεταβιβαζόμενης σχέσης εργασίας σημαίνει ότι, η μεταβίβαση της επιχείρησης δεν πρέπει να μεταβάλει την προστασία που παρέχει γενικά το εργατικό δίκαιο στο μισθωτό κατά τη λύση της σχέσης εργασίας. Ο εν λόγω θεσμός δε δικαιολογεί τη λήξη της σχέσης εργασίας από τη μεριά του εργοδότη, αλλά αντιθέτως εγγυάται τη συνέχισή της.

Για τους λόγους αυτούς φαίνεται ότι, η νομοπαρασκευαστική επιτροπή που επιμελήθηκε της κατάρτισης και σύνταξης του π.δ. 178/2002, κατέληξε στις εξεταζόμενες ρυθμίσεις αντιμετωπίζοντας το ζήτημα με σκεπτικισμό. Θα έμενε γράμμα κενό ο σκοπός του π.δ., εάν δε συνοδευόταν από τη ρητή απαγόρευση απόλυσης του εργαζομένου για λόγους που ανάγονται άμεσα στη μεταβίβαση της επιχείρησης, κάτι που γίνεται στο άρθρο 5 παρ. 1 εδάφιο α' του π.δ.

Η ρύθμιση όμως αυτή δεν είναι χωρίς εξαιρέσεις. Κάτι τέτοιο, δηλαδή στέρηση δικαιώματος απόλυσης που θα σχετίζεται με άλλους λόγους, θα αποτελούσε δυσβάσταχτο βάρος για κάθε νέο εργοδότη και φυσικά σοβαρότατο λόγο αποτροπής του για επιχειρηματική ανέλιξη και κερδοφορία. Για το λόγο αυτό άλλωστε, αλλά και για να διευκολυνθεί η μεταβίβαση επιχειρήσεων εν γένει, ο νομοθέτης εισήγαγε την ανωτέρω ρύθμιση, η οποία παρέχει στον εργοδότη τη διακριτική ευχέρεια να αποφασίσει για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας για λόγους οικονομικοτεχνικούς ή οργανωτικούς ή τη συνέχισή της. Η καταγγελία αυτή στα πλαίσια των επιχειρηματικών αποφάσεων του εργοδότη είναι έγκυρη.

Η απαγόρευση της απόλυσης για λόγο που σχετίζεται με τη μεταβίβαση αυτή καθαυτή, αφορά τόσο τον παλαιό εργοδότη, για το χρόνο πριν τη μεταβίβαση, όσο και το νέο για το χρόνο μετά τη μεταβίβαση. Άλλωστε, αν αφορούσε μόνο το έναν από τους δύο, θα άνοιγε ο δρόμος για καταστρατήγηση των διατάξεων του π.δ., καθώς μετά από συνεννόηση μεταξύ του παλαιού και του νέου εργοδότη, αυτός που δεν θα περιορίζονταν από την απαγόρευση, θα προχωρούσε σε απολύσεις εν όψει ή μετά τη συντέλεση της μεταβίβασης<sup>73</sup>. Αυτονόητη προϋπόθεση για τη διττή θεμελίωση αυτού του δικαιώματος είναι ότι, ο καθένας προβαίνει στην καταγγελία κατά το χρόνο που έχει την ιδιότητα του εργοδότη, άλλως η καταγγελία θεωρείται ανυπόστατη<sup>74</sup>, καθώς προέρχεται από πρόσωπο που δε νομιμοποιείται να προβαίνει σε τέτοιου είδους καταγγελίες.

Σύμφωνα με την ορθότερη άποψη η διάταξη του άρθρου 5 παρ. 1 του π.δ. συνιστά έναν αυτοτελή λόγο ακυρότητας της απόλυσης και ισχύει παράλληλα με τους άλλους λόγους άκυρης καταγγελίας<sup>75</sup>. Με αφορμή το σύστημα της αναιτιώδους καταγγελίας που ισχύει στην Ελλάδα, έχει διατυπωθεί και η άποψη ότι η συγκεκριμένη ρύθμιση αποτελεί κακότεχνη αντιγραφή του αντίστοιχου άρθρου της Οδηγίας, το οποίο απευθύνεται στα κράτη μέλη της Ε.Ε., που έχουν υιοθετήσει ένα σύστημα αιτιολογημένης – αιτιώδους καταγγελίας και συνεπώς δεν έχει καμία αξία για το ελληνικό δίκαιο. Η άποψη κρίνεται εσφαλμένη, εφόσον και σε άλλες χώρες που προκρίνουν την αιτιολογημένη καταγγελία εφαρμόζεται αντίστοιχη προς το δικό μας άρθρο 5 διάταξη, χωρίς κανένα πρόβλημα και για εκείνους τους εργαζομένους, που τελούν υπό το καθεστώς της αναιτιώδους καταγγελίας.

<sup>73</sup> Ζερδελής, ο.π., σελ. 838

<sup>74</sup> LAG Koeln, 18.3.1994, 13 Sa 924/1993, NZA 1994, S. 815

<sup>75</sup> Καμενόπουλος, Οι έννομες συνέπειες της μεταβίβασης επιχειρήσεως στις εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ 1996, σελ. 1054, Ζερδελής, ο.π. σελ. 839

Οι δύο προϋποθέσεις για την εφαρμογή της εν λόγω ρύθμισης είναι οι εξής:

- η πραγματοποίηση συμβατικής ή εκ του νόμου μεταβίβασης επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή τμημάτων αυτών και
- η αποκλειστική αιτία της καταγγελίας να είναι η μεταβίβαση αυτή καθαυτή και να μην υπάρχει άλλος λόγος.

Με την ρύθμιση αυτή υλοποιείται, με τρόπο που αφήνει όμως περιθώρια αμφιβολίας και αμφισβητήσεων, ο βασικός και θεμελιώδους σημασίας στόχος του εξεταζόμενου θεσμού της μεταβίβασης μιας επιχείρησης, δηλαδή η προστασία των μισθωτών από τις απολύσεις, που τους απειλούν εξαιτίας ή εξ αφορμής της μεταβίβασης μιας επιχείρησης<sup>76</sup> και παρεμποδίζεται ο φορέας της επιχείρησης – εργοδότης να δρα ανεξέλεγκτα καταστρατηγώντας το θεσμό και απαλλασσόμενος από τις δεσμεύσεις που αυτός του επιβάλλει<sup>77</sup>.

Επομένως, η ακυρότητα επέρχεται μόνον όταν η καταγγελία έχει ως αποκλειστική ή κύρια αιτία τη μεταβίβαση και δεν αρκεί οποιαδήποτε αιτιώδης σχέση μεταξύ της μεταβίβασης και της καταγγελίας. Βάσει αυτού του δεδομένου, οι απολύσεις που επέρχονται ως συνέπεια της κατάργησης ενός τμήματος της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης από το νέο φορέα με παράλληλη ανάθεση των δραστηριοτήτων του τμήματος σε άλλη επιχείρηση στο πλαίσιο συγκεκριμένης επιχειρηματικής απόφασης διότι, π.χ. αυτό δεν ήταν παραγωγικό, δεν είναι άκυρες.

<sup>76</sup> Γαβανάς Α. - Χαλαμάνης Α., Προστασία εργαζομένων επί μεταβιβάσεων επιχειρήσεων κατά το ελληνικό και κοινοτικό δίκαιον, ΕΕργΔ 1979, σελ. 385

<sup>77</sup> Schreiber K. Das Arbeitsverhältnis beim Uebergang des Betriebs, RdA 1982, S. 147, που υποστηρίζει ότι, η καταγγελία που βασίζεται στη μεταβίβαση της επιχείρησης αποσκοπεί στην αποφυγή των συνεπειών της παρ. 613a παρ.4 BGB



Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθεί ότι, με τον όρο «απόλυση», θα πρέπει να νοηθεί γενικά η καταγγελία της σχέσης εργασίας από τον εργοδότη<sup>78</sup>, και μάλιστα με οποιαδήποτε μορφή της, επειδή ο κίνδυνος που απειλεί το μισθωτό, επέρχεται από την καταγγελία, ανεξάρτητα από τη μορφή με την οποία εκδηλώνεται. Έτσι, απόλυση αποτελεί τόσο η απλή ή τροποποιητική και όσο και η ατομική ή ομαδική καταγγελία.

Επιπλέον, η αναφορά του π.δ. σε «απόλυση», και όχι γενικά σε καταγγελία, είναι προφανές ότι, καθιστά ενεργητικό υποκείμενο της ρύθμισης μόνον τους εργοδότες. Στην απαγόρευση δεν υπάγεται ο μισθωτός. Αυτό συνάγεται αφενός από το ότι το άρθρο 4 της Οδηγίας 77/187 αναφέρεται ρητά σε «εργοδότες»<sup>79</sup> και αφετέρου από την εκτίμηση ότι, εφόσον υποκείμενο προστασίας από τον εξεταζόμενο θεσμό είναι ο μισθωτός, αποτελεί ανεπίτρεπτη *contra legem* ερμηνεία η υποστήριξη της θέσης ότι, περιορίζονται τα δικά του δικαιώματα, ιδιαίτερα δε το δικαίωμά του να καταγγείλει τη σχέση εργασίας. Η αποδοχή μιας τέτοιας άποψης θα οδηγούσε ουσιαστικά σε εξαναγκασμό του μισθωτού για παροχή εργασίας και προσκρούει στη διάταξη του άρθρου 22 παρ. 3 του Συντάγματος, όπου κατοχυρώνεται το δικαίωμα στην εργασία. Στο πλαίσιο του θεσμού της μεταβίβασης μιας επιχείρησης, το δικαίωμα καταγγελίας του μισθωτού δεν περιορίζεται, αλλά διατηρείται αμετάβλητο.

---

<sup>78</sup> Κουκιάδης, ο.π., σελ. 686 επ. για το περιεχόμενο των όρων «απόλυση» και «καταγγελία»

<sup>79</sup> Το κείμενο της Οδηγίας στην ελληνική γλώσσα αναφέρεται σε «λόγο απολύσεως για τον εκχωρητή ή τον εκδοχέα»

Η εν λόγω απαγόρευση αποτελεί τη μοναδική νομοθετική παρέμβαση στο γενικό δίκαιο της καταγγελίας, που επέρχεται στο πλαίσιο του εξεταζόμενου θεσμού. Η έλλειψη οποιασδήποτε άλλης ρητής ρύθμισης, αλλά και ο σκοπός του θεσμού αυτού, που περιορίζεται στην προστασία των μισθωτών μόνο από τη μεταβίβαση αυτή καθαυτή της επιχείρησης δεν στηρίζουν ερμηνεία προς περαιτέρω περιορισμούς και γενικά μεταβολές στο δικαίωμα των δύο μερών για καταγγελία της σχέσης εργασίας.

Συνέπεια όλων των ανωτέρω είναι ότι, ο εργοδότης, ο μεταβιβάζων και ο διάδοχος, ασκούν κατά τα λοιπά το δικαίωμα καταγγελίας κατά το δίκαιο καταγγελίας, όπως διαμορφώνεται γενικά στο δίκαιο της καταγγελίας του εργατικού δικαίου. Εφόσον αποδεικνύεται ότι, λόγος της καταγγελίας δεν είναι η μεταβίβαση της επιχείρησης, ο εργοδότης δικαιούται να προβεί σε καταγγελία για ατομικούς ή οικονομικοτεχνικούς λόγους με τις διαδικασίες που προβλέπονται κατά περίπτωση<sup>80</sup>.

Πρέπει να τονισθεί στο σημείο αυτό ότι, ενδεχόμενες συμφωνίες του εργαζομένου με τον παλαιό ή το νέο φορέα της επιχείρησης, που αφορούν τη συναίνεσή του για λύση της σύμβασης εργασίας, ενδιαφέρουν το συγκεκριμένο θεσμό μόνο στο βαθμό που γίνονται για καταστρατήγηση του παρόντος π.δ., όταν για παράδειγμα ο μεταβιβάζων, πριν από τη μεταβίβαση, συμφωνήσει με τους εργαζομένους τη λύση των συμβάσεων εργασίας και ο νέος φορέας μετά από τη μεταβίβαση τους προσλαμβάνει με νέες συμβάσεις εργασίας. Στις περιπτώσεις αυτές πρέπει να θεωρούνται αυτές οι συμφωνίες άκυρες και συνακόλουθα οι εργασιακές σχέσεις ως ουδέποτε λυμένες.

---

<sup>80</sup> Ad hoc Εφ Αθ 6039/1994 ΕΕργΔ 1996, σελ. 412, σύμφωνα με την οποία αποκλείεται η απόλυση από το διάδοχο που έχει μοναδικό λόγο τη μεταβίβαση της επιχείρησης, όχι όμως και αυτές που επιβάλλονται από τις οικονομικοτεχνικές ανακατατάξεις που επέρχονται στην επιχείρηση και επιφέρουν μεταβολές στο επίπεδο της απασχόλησης.

Απολύσεις στις οποίες προβαίνει ο παλαιός εργοδότης για να καταστήσει την επιχείρησή του ελκυστική για μελλοντική πώληση είναι άκυρες. Δεν είναι άκυρες αντίθετα οι απολύσεις στις οποίες προβαίνει ο ίδιος εργοδότης, όταν πρόκειται για λήψη μέτρων, που αποσκοπούν στην ορθολογικότερη οργάνωση της εταιρίας, ακόμα και αν απώτερος στόχος είναι πάλι η πώλησή της. Από τις τελευταίες αυτές περιπτώσεις συνάγεται ότι, τις περισσότερες φορές τα όρια μεταξύ έγκυρης και άκυρης καταγγελίας είναι ρευστά.

Επίσης, η μεταβίβαση της επιχείρησης αποτελεί λόγο καταγγελίας, όταν ο μεταβιβάζων προβαίνει σε καταγγελία και αμέσως μετά διακόπτει οριστικά τη λειτουργία της επιχείρησης, στη συνέχεια όμως, αμέσως μετά από την καταγγελία, προχωρεί σε μεταβίβαση των στοιχείων της επιχείρησης και ο νέος φορέας θέτει άμεσα εκ νέου σε λειτουργία την επιχείρηση. Η άμεση επαναλειτουργία της επιχείρησης αναιρεί τη διακοπή της λειτουργίας της, δημιουργεί πεδίο εφαρμογής του εξεταζόμενου θεσμού και ανακαλεί τη νομιμότητα του λόγου που στήριξε την καταγγελία. Στην περίπτωση αυτή η συνέχιση της επιχείρησης δε δικαιολογεί πλέον την απώλεια των θέσεων εργασίας, επειδή οι απολύσεις έχουν συνδεθεί άμεσα με τη μεταβίβαση της επιχείρησης. Στην περίπτωση που η άποψη αυτή δεν γινόταν δεκτή, είναι προφανές ότι, θα καταστρατηγούνταν η προστασία που παρέχει ο εν λόγω θεσμός, καθώς η κατ' επίφαση διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης, θα αποτελούσε μια καθ' όλα νόμιμη και συνεπώς μία ιδιαιτέρως προσφιλή μεθόδευση, που σκοπό θα είχε να υπερκεράσει την απαγόρευση καταγγελίας λόγω της μεταβίβασης και έτσι η επιχείρηση να μεταβιβασθεί χωρίς το προσωπικό. Όταν όμως, ανάμεσα στη διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης και στην επαναλειτουργία της, μεσολαβήσει μεγάλο χρονικό διάστημα, τότε, η χρονική απόσταση διακόπτει τον αιτιώδη σύνδεσμο ανάμεσα στη μεταβίβαση και στην

καταγγελία και, επομένως, το κύρος της καταγγελίας δεν επηρεάζεται από τη μεταβίβαση.

Η καταγγελία που οφείλεται σε μεταφορά της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης στο εξωτερικό, χωρίς προηγουμένως να έχει γίνει πρόταση στους μισθωτούς για την απασχόληση τους εκεί, αποτελεί επίσης περίπτωση όπου η μεταβίβαση της επιχείρησης αποτελεί το λόγο καταγγελίας.

Τέλος, περίπτωση όπου η μεταβίβαση της επιχείρησης αποτελεί το λόγο καταγγελίας, αποτελεί και κάθε καταγγελία που οφείλεται σε λόγους που εξυπηρετούν το ιδιοτελές συμφέρον του εργοδότη, του μεταβιβάζοντος ή του διαδόχου.

Στην ακριβώς αντίθετη πλευρά υπάρχουν περιπτώσεις, που με καμία ερμηνεία δεν μπορούν να χαρακτηριστούν ως λόγοι καταγγελίας που γεννώνται από τη μεταβίβαση αυτή καθαυτή. Τέτοιες είναι όσες καταγγελίες οφείλονται σε λόγους που συνδέονται με το πρόσωπο του μισθωτού και θα μπορούσαν να επέλθουν ανεξάρτητα από τη μεταβίβαση, π.χ. απόλυση υπαλλήλου που καταχράστηκε υλικά της επιχείρησης ή απουσίαζε συνεχώς από την εργασία του. Στην ίδια κατηγορία ανήκουν και οι καταγγελίες εκείνες, που οφείλονται στο γεγονός ότι ο νέος φορέας διακόπτει οριστικά τη λειτουργία της επιχείρησης. Αν η επιχείρηση περιέλθει σε νέο φορέα, ο οποίος τη θέσει σε λειτουργία μετά από μεγάλο χρονικό διάστημα, δεν μεταβάλλεται ο χαρακτήρας της καταγγελίας. Τέλος, επιτρέπονται οι καταγγελίες που οφείλονται σε λόγους που συνδέονται με την επιχείρηση αυτή καθαυτή και όχι με τη μεταβίβασή της, π.χ. στη λήψη μέτρων οικονομικής, τεχνικής ή οργανωτικής φύσεως<sup>81</sup>, τα οποία συχνά λαμβάνονται για να επιτευχθεί η αναδιοργάνωση ή η εξυγίανση της επιχείρησης, τις οποίες δεν έχει σκοπό να ανακόψει ή να παρεμποδίσει ο εξεταζόμενος θεσμός. Η λήψη αυτών των μέτρων ενδέχεται να

<sup>81</sup> Κουκιάδης, ο.π., σελ.748, Χαλαμάνη – Γαβανά, ο.π., σελ. 391

δημιουργεί επείγουσα κατάσταση στην επιχείρηση που επιβάλλει την άμεση απόλυση του προσωπικού.

Σε κάθε όμως περίπτωση, οι οικονομικοτεχνικές ανακατατάξεις δεν πρέπει να είναι προσχηματικές και να υποκρύπτουν άλλους – τους πραγματικούς – λόγους απόλυσης, όπως, για παράδειγμα, η μεταβίβαση της επιχείρησης.

Οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι που συνδέονται με τη μεταβίβαση της επιχείρησης παρέχουν το αναγκαίο υπόβαθρο για απολύσεις, η νομιμότητα όμως των απολύσεων που τελικώς θα γίνουν απαιτεί την ορθή επιλογή των μισθωτών που πρόκειται να απολυθούν και που πρέπει να γίνει με τα κριτήρια που έχουν διαμορφωθεί στο δίκαιο της καταγγελίας<sup>82</sup>, όταν δε οι απολύσεις αυτές καταλήγουν σε ομαδικές απολύσεις, επιτάσσεται η παράλληλη τήρηση της αντίστοιχης νομοθεσίας<sup>83</sup>.

Ως οικονομικοτεχνικοί λόγοι, που δικαιολογούν απολύσεις, νοούνται οι αιτίες που επιβάλλουν την προσαρμογή, κατ' αριθμό και ειδικότητα, του προσωπικού στα νέα δεδομένα, που διαμορφώνονται στην επιχείρηση πριν ή μετά από τη μεταβίβαση, ως συνέπεια της εφαρμογής των επιλογών στις οποίες προβαίνει ο εργοδότης, ο μεταβιβάζων ή ο διάδοχος, με την ιδιότητα του επιχειρηματία για την οργάνωση ή τον εξοπλισμό της<sup>84</sup>. Η μεταβίβαση αυτή καθαυτή δε συνιστά οικονομικοτεχνικό λόγο, επειδή δεν είναι το αποτέλεσμα μιας επιλογής για νέα οργάνωση ή εξοπλισμό της επιχείρησης, αλλά η συνέπεια της εγκατάλειψης της θέσης του φορέα της επιχείρησης από το μεταβιβάζοντα και της εισόδου ενός άλλου στη θέση αυτή.

<sup>82</sup> Κουκιάδης, ο.π., σελ. 748 επ. για τα εν λόγω κριτήρια

<sup>83</sup> Κουκιάδης, ο.π., σελ. 753 επ. για τις εν λόγω διαδικασίες

<sup>84</sup> Ζερδελής, ο.π., σελ. 34,52,229,295 για την έννοια του όρου

Σε περίπτωση που ο διάδοχος διατηρεί ήδη μία εκμετάλλευση στην οποία και ενσωματώνεται χάνοντας την αυτοτέλειά της η μεταβιβαζόμενη επιχείρηση, τότε ανακύπτει το ζήτημα της διπλής κάλυψης των θέσεων εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, οι απολύσεις στις οποίες θα προβεί ο νέος εργοδότης, βρίσκονται βέβαια σε άμεση συνάρτηση με τη μεταβίβαση της επιχείρησης, όμως δεν εμπίπτουν στην απαγόρευση του άρθρου 5 παρ. 1 π.δ.<sup>85</sup> Στη συγκεκριμένη περίπτωση, η επιλογή των προσώπων που θα απολυθούν με αντικειμενικά κριτήρια, από το σύνολο του εργατικού δυναμικού του νέου φορέα που δημιουργήθηκε από τη συγχώνευση της υφιστάμενης εκμετάλλευσης και της μεταβιβασθείσας, εγγυάται την προστασία των εργαζομένων από αυθαίρετες αποφάσεις του εργοδότη.

Κατά τα ανωτέρω, η συνέπεια της μη συμμόρφωσης του εργοδότη προς την υπόδειξη του άρθρου 5 παρ. 1 του π.δ. είναι η ακυρότητα της καταγγελίας και λόγω αυτής η υπερημερία του εργοδότη.

Δικονομικά, οι προϋποθέσεις εφαρμογής του άρθρου 5 του π.δ., καθώς πρόκειται για ευνοϊκές για τον εργαζόμενο διατάξεις, θα πρέπει να αποδειχθούν από τον ίδιο. Είναι προφανές όμως ότι, ο εργαζόμενος, θα δυσκολευτεί να αποδείξει περιστατικά που άπτονται της σφαίρας του εργοδότη. Καθώς λοιπόν, η άμεση απόδειξη των πραγματικών κινήτρων του εργοδότη δεν είναι ευχερής, πρέπει η απόδειξη να στηριχτεί σε αντικειμενικές συνθήκες και περιστάσεις, που συνοδεύουν την καταγγελία, από τις οποίες έμμεσα μόνο συνάγονται τα κίνητρα της απόλυσης. Τέτοιες αποτελούν για παράδειγμα, η λειτουργική και χρονική σύνδεση της καταγγελίας με τη μεταβίβαση, το γεγονός ότι ο εργοδότης δεν επικαλείται κανένα λόγο για την απόλυση ή αυτός που επικαλέσθηκε αποδείχθηκε αναληθής.

---

<sup>85</sup> Ζερδελής, ο.π., σελ. 844 -5

Υποστηρίζεται και η άποψη ότι, από τη διατύπωση της διάταξης του άρθρου 5 του π.δ. και από το σκοπό αυτής, επιβάλλεται η αντιστροφή του βάρους απόδειξης, με συνέπεια να τεκμαίρεται ότι, η απόλυση έγινε για λόγους που ανάγονται άμεσα στη μεταβίβαση της επιχείρησης και ο εργοδότης να φέρει το βάρος απόδειξης για το αντίθετο <sup>86</sup>.

## **II.2.ΣΤ. Αφερεγγυότητα**

Από την έκδοση της δικαστικής απόφασης που κηρύσσει την πτώχευση, από την ανάκληση της άδειας όταν πρόκειται για ασφαλιστική εταιρία ή από τη θέση της επιχείρησης σε εκκαθάριση, απαγορεύεται η μεταβίβαση επιχείρησης, καθώς ο μεταβιβάζων θεωρείται σύμφωνα με το π.δ. σε συνδυασμό με το άρθρο 44 παρ. 5 του ν. 2648/98 αφερέγγυος.

## **II.2.Ζ. Προστασία Εκπροσώπων Εργαζομένων**

Το άρθρο 7 του π.δ. μεριμνά για την τύχη των εκπροσώπων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης ή των τμημάτων τους. Ορίζει λοιπόν ότι, αν η μεταβιβαζόμενη επιχείρηση κλπ. διατηρήσει την αυτοτέλειά της και στους επιχειρησιακούς κόλπους του νέου εργοδότη, τότε συνεχίζονται κανονικά τα καθήκοντα και η θητεία των εκπροσώπων των εργαζομένων. Η έννοια των «*εκπροσώπων των εργαζομένων*» ορίζεται στο άρθρο 3 παρ. 1 περ. γ του π.δ. 178/2002, που παραπέμπει στο ν. 1767/1988. Επομένως, ως εκπρόσωποι, νοούνται τα μέλη των συμβουλίων των εργαζομένων, που εκλέγονται κατά τις διατάξεις των άρθρων 1 και 2 του ν. 1767/1988. Προς ευθυγράμμιση με το άρθρο 5 παρ. εδάφιο 4 της Οδηγίας 98/50, το π.δ. ορίζει ότι, σε περίπτωση που η επιχείρηση δε

---

<sup>86</sup> Ζερδελής, ο.π., σελ. 846

διατηρήσει την αυτονομία της, τότε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων διατηρούνται μέχρι την εκλογή των νέων εκπροσώπων των εργαζομένων. Κατοχυρώνεται με τον τρόπο αυτό η επαρκής εκπροσώπηση των εργαζομένων της μεταβιβασθείσης επιχείρησης, η οποία όμως χάνει την αυτοτέλειά της στο μεταβατικό στάδιο της ανασυγκρότησης στο πλαίσιο της νέας κατάστασης.

## **II.2.H. Πληροφόρηση και Διαβούλευση**

Το εν λόγω π.δ. επιβάλλει στον παλαιό εργοδότη πριν από τη μεταβίβαση και στο νέο μετά την ολοκλήρωσή της, να ενημερώσουν τους εκπροσώπους των εργαζομένων (άρθρο 8 του π.δ.) για τη μεταβίβαση της επιχείρησης. Η μειοψηφία της ΑΠ 1481/1992<sup>87</sup> επεσήμανε τον κίνδυνο «να απωλέσει ο εργαζόμενος κάποια δικαιώματά του, επειδή προσβλέπει στο πρόσωπο και στη συμπεριφορά του παλαιού εργοδότη, η οποία ενδέχεται να παγιδεύσει τον εργαζόμενο και να προκαλέσει απώλεια των δικαιωμάτων του, όπως π.χ. να συμπληρωθεί ο χρόνος παραγραφής αξιώσεών του ή να παρέλθει κάποια αποκλειστική προθεσμία, επειδή ο εργαζόμενος άσκησε την αγωγή του κατά του παλαιού εργοδότη, αγνοώντας ότι επήλθε μεταβολή στο πρόσωπό του».

Για την αντιμετώπιση του περιγραφόμενου κινδύνου πρέπει να γίνει δεκτό ότι, ο εργοδότης που παραβίασε την υποχρέωση ενημέρωσης των εργαζομένων, καταχρηστικά (κατά το άρθρο 281 Α.Κ.) επικαλείται τις διατάξεις εκείνες που έχουν ως συνέπεια την απώλεια δικαιωμάτων των εργαζομένων λόγω παραγραφής, παρόδου αποκλειστικής προθεσμίας κλπ<sup>88</sup>.

<sup>87</sup> ΔΕΝ 1993, σελ. 459

<sup>88</sup> Δούκα, ο.π., σελ. 317



Το συγκεκριμένο άρθρο 8 αποτελεί μια από τις πιο σημαντικές καινοτομίες του π.δ. και αποκαλύπτει και την ποιοτική βελτίωση του εσωτερικού δικαίου από την επιρροή του κοινοτικού, αναγνωρίζοντας συγκεκριμένα συμμετοχικά δικαιώματα στους εργαζόμενους<sup>89</sup>. Τα συμμετοχικά αυτά δικαιώματα συνίστανται στην υποχρέωση τόσο του μεταβιβάζοντος όσο και του διαδόχου του να πληροφορούν τους εργαζομένους σχετικά με τα ακόλουθα:

- α) την ημερομηνία ή την προτεινόμενη ημερομηνία μεταβίβασης,
- β) τους λόγους της μεταβίβασης,
- γ) τις νομικές, κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες για τους εργαζομένους από τη μεταβίβαση και
- δ) τα προβλεπόμενα μέτρα για τους εργαζομένους.

Επίσης τους υποχρεώνει να προβαίνουν σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ή, εάν δεν υπάρχουν τέτοιοι, με τους εργαζομένους απ' ευθείας, σε περίπτωση λήψης μέτρων που αφορούν την αλλαγή του καθεστώτος των εργαζομένων.

Οι διαβουλεύσεις πρέπει να είναι έγκαιρες και συγκεκριμένα, για το μεν μεταβιβάζοντα, η υποχρέωση υπάρχει πριν από τη μεταβίβαση, ενώ για το διάδοχο πριν προβεί σε λήψη δυσμενών γι' αυτόν μέτρων. Σκοπός των διαβουλεύσεων είναι η επίτευξη συμφωνίας για τα επίμαχα ζητήματα.

Η διενέργεια επιτυχών όμως διαβουλεύσεων, δεν αποτελεί προϋπόθεση του κύρους ούτε της μεταβίβασης ούτε των μεταβολών που θα επιφέρει ο εργοδότης.

---

<sup>89</sup> Κουκιάδης, ο.π., σελ. 325

## **II.2.Θ. Κυρώσεις**

Το άρθρο 9 π.δ. υπαγορεύει απλή επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε περίπτωση που δεν τηρηθούν οι επιταγές του προηγούμενου άρθρου. Συγκεκριμένα προβλέπει πρόστιμο από 147 μέχρι 8.804 ευρώ για κάθε παράβαση του άρθρου 8 του π.δ. που αφορά στην πληροφόρηση των εκπροσώπων των εργαζομένων. Αρμόδιος για την επιβολή του ανωτέρω προστίμου είναι ο Επιθεωρητής Εργασίας και της επιβολής προηγείται ακρόαση των ενδιαφερομένων μερών, του μεταβιβάζοντος και του διαδόχου. Η σοβαρότητα της παράβασης, η τυχόν επανάληψη των πράξεων ή παραλείψεων και ο βαθμός υπαιτιότητας, συνιστούν επιβαρυντικές περιπτώσεις στον υπολογισμό του παραπάνω προστίμου.

## **Γ. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Η γενική αρχή του π.δ. 178/2002 είναι ότι η σύμβαση εργασίας δεν λύεται στην περίπτωση που η επιχείρηση ή τμήμα αυτής μεταβιβάζεται, αλλά συνεχίζεται με τους ίδιους όρους και συνθήκες χωρίς διακοπή και χωρίς τη συναίνεση του εργαζομένου, εφόσον υπάρχει ταυτότητα της επιχείρησης.

Σε μία τελική εκτίμηση μπορούμε να πούμε ότι ο σκοπός του π.δ., να προσαρμόσει την ελληνική νομοθεσία προς τις διατάξεις της Οδηγίας 98/50/EK επετεύχθη, καθώς η Οδηγία μεταφέρθηκε στο εθνικό μας δίκαιο αποτελεσματικά, λύθηκαν μάλιστα κάποιες από τις διχογνωμίες που υπήρχαν και η Οδηγία ανέθετε την επίλυσή τους στους εθνικούς νομοθέτες.

Οπωσδήποτε πάντα υπάρχουν δυνατότητες βελτίωσης του π.δ. Οι γρήγορες εξελίξεις στον τομέα των επιχειρήσεων και της οικονομίας αναγκάζουν το δίκαιο να ακολουθεί και να σπεύδει να διευθετήσει προβλήματα που ανέκυψαν από την εφαρμογή ενός σύγχρονου μοντέλου επιχείρησης.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- 1) Βλαστός, Σ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 1999
- 2) Δούκα, Βικτωρία, Μεταβίβαση Επιχείρησης και Ατομικές Σχέσεις Εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα-Θεσσαλονίκη, 1997
- 3) Ζερδελής, Δημήτρης, Το Δίκαιο της Καταγγελίας της Σύμβασης Εξηρητημένης Εργασίας, 2<sup>η</sup> έκδοση, Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, 2002
- 4) Ζερδελής, Δημήτρης, Η Πρακτική της Εκμετάλλευσης (επιχειρησιακή συνήθεια), Εκδοτικός Οίκος Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1993
- 5) Καρακατσάνης Α. – Γαρδίκας Σ. , Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 5<sup>η</sup> έκδοση, Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, 1995
- 6) Κουκιάδης, Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, 1995
- 7) Λεοντάρης Μιλτιάδης, Μετατροπή-Συγχώνευσης-Διάσπαση Εταιριών, Πάμισος-Αθήνα, 1994
- 8) Παμπούκης Κωνσταντίνος, Δίκαιον Εμπορικών Εταιριών, Εκδοτικός Οίκος Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1979
- 9) Ρόκας, Νικόλαος, Εμπορικές Εταιρείες, 3<sup>η</sup> επανέκδοση, Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, 1992