



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
2012 - 2015

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων

Εργασιακά Θέματα

«Ειδικότερα ζητήματα προστασίας των εργαζομένων
σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης»



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
2007 - 2013
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ
ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγικές παρατηρήσεις.....	4
Βασικό περιεχόμενο της προστασίας.....	4
Προϋποθέσεις εφαρμογής των προστατευτικών διατάξεων.....	5
Περιπτώσεις μη ύπαρξης μεταβίβασης.....	7
Ειδικές περιπτώσεις.....	7
Μέσα προστασίας που διαθέτει ο εργαζόμενος.....	9
Πηγές.....	10
Συντακτική ομάδα.....	10

Γενικά	Προβλέπεται η αυτοδίκαιη μεταβίβαση των εργασιακών σχέσεων από τον μεταβιβάζοντα στον διάδοχο εργοδότη με τους ίδιους όρους εργασίας που ίσχυαν και στον μεταβιβάζοντα.
Βασικό περιεχόμενο της προστασίας	Θεμελιώνονται, κατά βάση, τρεις άξονες προστασίας: 1) Απαγορεύονται οι απολύσεις των εργαζομένων είτε από τον μεταβιβάζοντα είτε από τον διάδοχο εργοδότη λόγω της μεταβίβασης αυτής καθ'αυτήν. 2) Οι εργασιακές σχέσεις του προσωπικού μεταβιβάζονται με τους ίδιους όρους στον διάδοχο όπως αυτοί προβλέπονται από οποιαδήποτε πηγή, δηλαδή από ατομική σύμβαση εργασίας, από ΣΣΕ, από κανονισμό, επιχειρησιακή συνήθεια κ.ά. 3) Υποχρέωση ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ή με τους εργαζομένους ατομικά για συγκεκριμένα ζητήματα
Προϋποθέσεις εφαρμογής των προστατευτικών διατάξεων	Οι βασικότερες προϋποθέσεις εφαρμογής των προστατευτικών διατάξεων είναι: 1) η προστασία αφορά μόνο εργαζομένους, κατά το ελληνικό δίκαιο, 2) απαιτείται μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, 3) απαιτείται μεταβίβαση μιας οικονομικής οντότητας που διατηρεί την ταυτότητά της, η οποία νοείται ως σύνολο οργανωμένων πόρων με σκοπό την άσκηση οικονομικής δραστηριότητας, είτε κυρίας είτε δευτερεύουσας.
Ειδικές περιπτώσεις	Ειδικότερες ρυθμίσεις προβλέπονται για τη μεταβίβαση κατά την πτωχευτική διαδικασία, την εκκαθάριση και τη διοικητική αναδιάρθρωση.
Μέσα προστασίας	Σε περίπτωση απόλυσης κατά παράβαση των διατάξεων περί μεταβίβασης, οι απολύσεις είναι άκυρες και μπορεί να επιδιωχθεί η

	αναγνώριση της ακυρότητάς τους δικαστικά. Επιπλέον, αν ο διάδοχος εργοδότης απασχολεί τους εργαζομένους με άλλους όρους από του μεταβιβάζοντος, μπορούν να εφαρμοστούν οι διατάξεις περί μονομερούς βλαπτικής μεταβολής.
ΣΧΕΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	Οδηγία 2001/23, ΠΔ 178/2002

1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Η τύχη των σχέσεων εργασίας σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη και πιο συγκεκριμένα η ανάγκη προστασίας τόσο των θέσεων όσο και των όρων εργασίας από κινδύνους που εμφανίζονται κυρίως στις περιπτώσεις μεταβιβάσεων επιχειρήσεων στο πλαίσιο αναδιαρθρώσεων, αναγκαιών για την αντιμετώπιση μικροοικονομικών κρίσεων και ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας, απασχόλησε σχετικά νωρίς τόσο τον έλληνα όσο και τον κοινοτικό νομοθέτη.

Ο έλληνας νομοθέτης ενέταξε πολύ νωρίς στον σκληρό πυρήνα του δικαίου της προστασίας της καταγγελίας συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου σχετική ρύθμιση, σύμφωνα με την οποία «η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, οπωσδήποτε επερχόμενη, ουδαμώς επηρεάζει την εφαρμογή των υπέρ του υπαλλήλου διατάξεων του παρόντος νόμου» (άρθρο 6 παρ. 1 Ν. 2112/1920).

Η προστασία των εργασιακών σχέσεων στο πλαίσιο του θεσμού της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη επαναβεβαιώθηκε με το ΠΔ 572/1988, με το οποίο η ελληνική νομοθεσία εναρμονίστηκε με την Οδηγία του Συμβουλίου της ΕΟΚ 77/187/14.2.1977. Με τη ρύθμιση αυτή, αποσαφηνίστηκε και κωδικοποιήθηκε η προστασία των εργαζομένων στις περιπτώσεις μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων ή τμημάτων αυτών.

Η Οδηγία 77/187 τροποποιήθηκε με τη νεότερη Οδηγία 98/50/ΕΚ. Η Οδηγία 98/50 διευκρινίζει ορισμένα σημαντικά ζητήματα ερμηνείας που είχαν ανακύψει κατά την εφαρμογή της πρώτης, λαμβάνοντας υπόψη τις νέες συνθήκες αλλά και τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η Οδηγία 98/50 ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το ΠΔ 178/2002 «Μέτρα σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων, σε συμμόρφωση προς την Οδηγία 98/50/ΕΚ του Συμβουλίου».

Ήδη έχει εκδοθεί η νέα Οδηγία 2001/23/ΕΚ, η οποία στην ουσία επαναλαμβάνει τις ρυθμίσεις της προηγούμενης, καθώς είναι κωδικοποιητική.

2. Βασικό περιεχόμενο της προστασίας

Με τις παραπάνω Οδηγίες και τα αντίστοιχα ΠΔ, με τα οποία αυτές ενσωματώνονται στο ελληνικό δίκαιο, επιτυγχάνεται η αυτοδίκαιη μεταβίβαση του όλου πλέγματος των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων από τον αρχικό εργοδότη στον διάδοχό του. Τούτο σημαίνει ότι ο διάδοχος εργοδότης δεσμεύεται έναντι των εργαζομένων ως προς αξιώσεις ή δικαιώματα που απέκτησαν στο προγενέστερο εργασιακό καθεστώς στο πλαίσιο κανονισμών εργασίας, ΣΣΕ ή ΔΑ χωρίς να απαιτείται η συνδρομή κατά την ισχύουσα νομοθεσία των προϋποθέσεων για τη δέσμευσή του. Η φιλοσοφία των εν λόγω ρυθμίσεων έγκειται στο ότι η μεταβίβαση, συγχώνευση ή συγκέντρωση επιχειρήσεων στην ενιαία ευρωπαϊκή αγορά δεν πρέπει να επηρεάζει τις θέσεις εργασίας του προσωπικού.

Θα μπορούσαμε σε γενικές γραμμές να διακρίνουμε του ακόλουθους τρεις άξονες προστασίας, που θεσπίζονται με τις εν λόγω διατάξεις:

1) Απαγορεύονται οι απολύσεις των εργαζομένων είτε από τον μεταβιβάζοντα είτε από τον διάδοχο εργοδότη λόγω της μεταβίβασης αυτής καθαυτήν.

2) Οι εργασιακές σχέσεις του προσωπικού μεταβιβάζονται με τους ίδιους όρους στον διάδοχο όπως αυτοί προβλέπονται από οποιαδήποτε πηγή, δηλαδή από ατομική σύμβαση εργασίας, από ΣΣΕ, από κανονισμό, επιχειρησιακή συνθήκη κ.ά.

3) Υποχρέωση ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ή με τους εργαζομένους ατομικά για συγκεκριμένα ζητήματα που αφορούν τη μεταβίβαση και συγκεκριμένα: (α) την ημερομηνία ή την προτεινόμενη ημερομηνία μεταβίβασης, (β) τους λόγους της μεταβίβασης, (γ) τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες για τους εργαζομένους από τη μεταβίβαση, (δ) τα προβλεπόμενα μέτρα όσον αφορά τους εργαζομένους.

Τονίζεται, ωστόσο, ότι ο διάδοχος εργοδότης δεν εμποδίζεται να πραγματοποιήσει απολύσεις μετά την ολοκλήρωση της μεταβίβασης, ακόμη και αμέσως μετά τη συντέλεσή της, στο μέτρο που αυτές δικαιολογούνται από οικονομικοτεχνικούς λόγους και όχι από τη μεταβίβαση αυτή καθαυτήν.

3. Προϋποθέσεις εφαρμογής των προστατευτικών διατάξεων

Κατ' αρχάς, οι ανωτέρω προστατευτικές ρυθμίσεις αφορούν εργαζομένους και, κατά την Οδηγία, ως εργαζόμενος νοείται κάθε πρόσωπο το οποίο, στο οικείο κράτος-μέλος, προστατεύεται ως εργαζόμενος δυνάμει της εθνικής εργατικής νομοθεσίας.

Οπότε, της προστασίας σε περίπτωση μεταβίβασης τυγχάνουν όσοι θεωρούνται εργαζόμενοι κατά το ελληνικό δίκαιο και όχι όσοι παρέχουν ανεξάρτητες υπηρεσίες βάσει αντίστοιχης σύμβασης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών.

Επιπλέον, απαιτείται η μεταβίβαση να έχει ως συνέπεια την αλλαγή του προσώπου του εργοδότη, γεγονός που αξιολογείται βάσει των εκάστοτε περιστατικών και κρίνεται αντικειμενικά. Στο σημείο αυτό επισημαίνεται ότι η προστασία δεν εφαρμόζεται όταν έχουμε απλώς πώληση πλειοψηφικού πακέτου μετοχών ανώνυμης εταιρείας, καθώς κατά τη νομική θεωρία, σε αυτή την περίπτωση αλλάζει απλώς η μετοχική σύνθεση της εταιρείας και όχι ο εργοδότης. Φυσικά, έχει επισημανθεί από εκπροσώπους της θεωρίας ότι οι προστατευτικές διατάξεις θα έπρεπε να εφαρμόζονται και σε αυτή την περίπτωση, καθώς και μια σημαντική αλλαγή του πλειοψηφικού πακέτου μετοχών ελλοχεύει τους ίδιους κινδύνους για τους εργαζομένους και μπορεί να επιφέρει τις ίδιες δυσμενείς συνέπειες για αυτούς όπως και μια τυπική μεταβίβαση επιχείρησης.

Επιπλέον, η μεταβίβαση θα πρέπει να συνίσταται στη 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.

Γενικά, η εκποίηση ή μεταβίβαση των επιμέρους στοιχείων της επιχείρησης δεν αρκεί για την ύπαρξη μεταβίβασης επιχειρήσεων αλλά

ούτε και είναι αναγκαία. Αρκεί ότι ο νέος εργοδότης αναλαμβάνει και συνεχίζει με οποιονδήποτε τρόπο την επιχειρηματική δραστηριότητα, υπό την προϋπόθεση ότι η επιχείρηση συνεχίζεται ως οικονομική μονάδα και διατηρεί την ταυτότητά της με τον νέο φορέα, με την ίδια ή διαφορετική ονομασία ή μορφή. Αποφασιστικό, λοιπόν, είναι το γεγονός ότι τα μεταβιβαζόμενα στοιχεία της επιχείρησης μεταβιβάζονται ως οργανωτική ενότητα ικανή για την επιδίωξη του παραγωγικού-τεχνικού σκοπού της επιχείρησης.

Ειδικότερα, και κατά την ευρωπαϊκή νομολογία απαιτείται διατήρηση της ταυτότητας της επιχείρησης, η οποία αξιολογείται επί των ακόλουθων κριτηρίων:

α) το είδος της επιχείρησης ή της εγκατάστασης για την οποία πρόκειται,

β) η μεταβίβαση ή μη των υλικών στοιχείων, όπως τα κτίρια και τα κίνητά,

γ) η αξία των άυλων στοιχείων (π.χ. πελατεία) κατά τον χρόνο της μεταβίβασης,

δ) η ανάληψη ή μη του κυρίου μέρους του εργατικού δυναμικού από τον νέο επιχειρηματία,

ε) η μεταβίβαση ή μη της πελατείας,

στ) ο βαθμός ομοιότητας των δραστηριοτήτων που ασκούνται πριν και μετά τη μεταβίβαση και η διάρκεια της ενδεχόμενης αναστολής των δραστηριοτήτων αυτών και

ζ) ο χρόνος της τυχόν παύσης των εργασιών της επιχείρησης.

Ωστόσο, όλα αυτά τα στοιχεία αποτελούν απλώς επιμέρους πλευρές της γενικής αξιολόγησης που επιβάλλεται να γίνει και δεν μπορούν, ως εκ τούτου, να αξιολογηθούν μεμονωμένα. Στο πλαίσιο της γενικής αξιολόγησης, παρατήρησε το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ότι οφείλουμε να συνεκτιμήσουμε και το είδος της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης. Κατά κανόνα, στις βιομηχανικές-παραγωγικές επιχειρήσεις, μεγαλύτερη σημασία έχουν τα υλικά μέσα, ενώ, αντιθέτως, στις εμπορικές επιχειρήσεις και στις επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών, των οποίων η περιουσία αποτελείται κυρίως από έννομες σχέσεις, ενδιαφέρουν πρωτίστως τα άυλα αγαθά (πελατεία, τεχνογνωσία, φήμη, σχέσεις με τρίτους, πορεία στην αγορά, στοιχεία μετρήσεων κ.λπ.), τα δε υλικά μέσα ενδέχεται σε ορισμένες περιπτώσεις να είναι δευτερευούσης ή μηδαμινής σημασίας. Το «ειδικό βάρος» της κάθε ένδειξης θα πρέπει να εκτιμάται αντικειμενικά με βάση τη συναλλακτική καλή πίστη και τις συνήθειες των συναλλαγών.

Τονίζεται, επιπλέον, ότι ο τρόπος της μεταβίβασης είναι αδιάφορος. Μπορεί να πρόκειται είτε για συμβατική μεταβίβαση είτε εκ του νόμου επερχόμενη. Έτσι, μια μεταβίβαση μπορεί να είναι αποτέλεσμα εκποίησης, εξαγοράς, απορρόφησης, συγχώνευσης επιχειρήσεων, απόσχισης λειτουργιών κλάδου ή τμήματος επιχείρησης, δωρεάς, κληρονομικής διαδοχής, πλειστηριασμού ή ακόμα να επιβάλλεται με νομοθετική διάταξη (περίπτωση «νομοθετικής διαδοχής εργοδότη», π.χ η κατάργηση των κρατικών παιδικών και βρεφονηπιακών σταθμών και η μεταφορά τους στους ΟΤΑ, απόσχιση κλάδου του πτητικού έργου της ΟΑ και συγχώνευσή του στην εταιρεία Μακεδονικές Αερογραμμές).

4. Περιπτώσεις μη ύπαρξης μεταβίβασης

Οι παραπάνω προϋποθέσεις ΔΕΝ πληρούνται και συνεπώς δεν εφαρμόζονται οι προστατευτικές διατάξεις περί μεταβίβασης ΟΤΑΝ:

- Λόγω της μεταβίβασης της δραστηριότητας, η οικονομική μονάδα κατακερματίζεται. Αυτό συμβαίνει, για παράδειγμα, όταν η επιχείρηση Α αποφασίζει να κλείσει το τμήμα έρευνας και αναθέτει τη λειτουργία αυτή με περισσότερες αναθέσεις στις επιχειρήσεις Β, Γ και Δ.
- Η δραστηριότητα ανατίθεται σε φυσικό πρόσωπο. Οι εργασίες καθαριότητας, για παράδειγμα, ανατίθενται σε μια νέα καθαρίστρια.
- Η δραστηριότητα χάνει με τη μεταβίβαση την οργανωτική δομή και ενότητά της εντασσόμενη και ασκούμενη από τον διάδοχο στο πλαίσιο ενός ιδιαίτερου και αυτόνομου οργανισμού με πλήρως διαφορετική διάρθρωση και λειτουργία. Το αντίθετο συμβαίνει όταν η δραστηριότητα μεταβιβάζεται οργανωμένη κατά έναν συγκεκριμένο τρόπο και παραμένει έτσι και μετά την ανάληψή της από τον νέο εργοδότη.

Αν, για παράδειγμα, η επιχείρηση Α αποφασίσει να αναστείλει τις εργασίες της εκμετάλλευσής της (ή του τμήματος αυτής), που παράγει κάποιο προϊόν και προμηθεύεται εφεξής το προϊόν αυτό από την επιχείρηση Β, κατά κανόνα παύει να υφίσταται η ταυτότητα της οικονομικής αυτής μονάδας, καθώς η μεταβιβαζόμενη δραστηριότητα (παραγωγή προϊόντος) έχει ενταχθεί και εκτελείται μέσα στη διαφορετική δομή και διάρθρωση της Β. Εν προκειμένω, η Β απλώς διεκπεραιώνει για λογαριασμό της Α την ίδια λειτουργία, με ιδιαίτερο και διαφορετικό όμως τρόπο.

5. Ειδικές περιπτώσεις

Προβλέπονται και οι ακόλουθες ειδικές περιπτώσεις στο πλαίσιο της νομοθεσίας περί μεταβίβασης:

Α. Πτωχευτική διαδικασία

Η πτώχευση, ως μια πολύ συχνή, αλλά και πολυσύνθετη διαδικασία, έχει απασχολήσει πολλάκις τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το Δικαστήριο δίνει ιδιαίτερη έμφαση στο χρονικό σημείο όπου βρισκόταν η διαδικασία της πτώχευσης κατά τη διάρκεια της μεταβίβασης σε κάθε επίδικη υπόθεση όσον αφορά την εφαρμογή της Οδηγίας.

ι. Μεταβίβαση μετά την παύση των πληρωμών, αλλά πριν από την κήρυξη της πτώχευσης

Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ασχολήθηκε με το εν λόγω ζήτημα και δέχτηκε ότι και αυτή η περίπτωση υπάγεται στο πεδίο ισχύος της Οδηγίας. Ειδικότερα, το Δικαστήριο εστίασε στην εξωτερική ομοιότητα της εν λόγω περίπτωσης με τον προληπτικό πτωχευτικό συμβιβασμό, καθώς

και οι δύο διαδικασίες λαμβάνουν χώρα πριν από την κήρυξη της πτώχευσης.

Ωστόσο, δεν θα πρέπει να παραβλέπεται και η βαθύτερη και ουσιαστικότερη ομοιότητα των δύο καταστάσεων, καθότι η κατάσταση της παύσης των πληρωμών, όπως και ο προληπτικός της πτώχευσης συμβιβασμός, αποβλέπει στη διασφάλιση της περιουσίας και ενδεχομένως στη συνέχιση της δραστηριότητας της επιχείρησης.

ii. Πτώχευση

Το Δικαστήριο απέκλεισε ρητά την περίπτωση της πτώχευσης από το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας, κάτι που προβλέπεται πλέον ρητώς και από το κείμενο της Οδηγίας και του αντίστοιχου ΠΔ. Ωστόσο, κατέστησε σαφές ότι τα κράτη-μέλη μπορούν να προβλέψουν στην εθνική τους νομοθεσία ότι η Οδηγία εφαρμόζεται και στην περίπτωση της πτώχευσης, στο πλαίσιο ευνοϊκότερων για τους εργαζομένους ρυθμίσεων, σύμφωνα με το άρθρο 8 της Οδηγίας που προβλέπει ότι: «Η παρούσα οδηγία δεν εμποδίζει τα κράτη-μέλη να εφαρμόζουν ή να εισάγουν ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις ή να προωθούν ή επιτρέπουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων για τους εργαζομένους συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών που συνάπτονται μεταξύ των κοινοτικών εταίρων».

B. Εκκαθάριση

Το ΔΕΚ ασχολήθηκε διεξοδικά και με το ζήτημα της εφαρμογής της Οδηγίας στην περίπτωση της εκκαθάρισης. Η απάντηση και σε αυτή την περίπτωση εξαρτάται από το είδος της εκκαθάρισης.

i. Δικαστική εκκαθάριση

Το Δικαστήριο δέχτηκε ότι η Οδηγία εφαρμόζεται και στην περίπτωση που η μεταβίβαση λάβει χώρα ενόσω η επιχείρηση τελεί υπό δικαστική εκκαθάριση. Αυτό συμβαίνει όταν η δραστηριότητα της επιχείρησης συνεχίζεται κατά τη διάρκεια της δικαστικής εκκαθάρισης και επομένως είναι διασφαλισμένη η συνέχιση της εκμετάλλευσης, εφόσον αυτή μετεβιβαστεί σε νέο επιχειρηματία και δεν δικαιολογείται η απώλεια των δικαιωμάτων των εργαζομένων που διασφαλίζει η Οδηγία.

ii. Εκούσια εκκαθάριση

Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δεχόμενο την ομοιότητα της εκούσιας προς τη δικαστική εκκαθάριση και την εντονότερη διαφορά της από την πτώχευση, η οποία εξαιρείται από το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας (επιχείρημα από το μείζον στο έλασσον), αποφάσισε ότι η Οδηγία εφαρμόζεται και σε περίπτωση που η επιχείρηση μεταβιβαστεί κατά τη διάρκεια εκούσιας εκκαθάρισης.

iii. Αναγκαστική εκκαθάριση

Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποφάσισε ότι η Οδηγία δεν εφαρμόζεται σε περίπτωση αναγκαστικής εκκαθάρισης, καθώς έκρινε ότι η εν λόγω κατάσταση ομοιάζει ιδιαίτερα προς την πτώχευση. Άλλωστε, υπενθυμίζεται ότι και η σχετική διάταξη της Οδηγίας προβλέπει πλέον ρητά ότι η Οδηγία δεν εφαρμόζεται και σε οποιαδήποτε άλλη ανάλογη –της πτώχευσης– διαδικασία αφερεγγυότητας, που κινείται με σκοπό την εκκαθάριση των περιουσιακών στοιχείων του εκχωρητή, εφόσον διεξάγεται υπό την εποπτεία αρμόδιας δημόσιας αρχής (που μπορεί να είναι σύνδικος πτώχευσης, εξουσιοδοτημένος από αρμόδια δημόσια αρχή).

Γ. Μεταβίβαση διοικητικών αρμοδιοτήτων αναγόμενων σε άσκηση δημόσιας εξουσίας από κοινότητα σε ένωση δήμων και κοινοτήτων

Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ασχολήθηκε και με αυτό το ειδικότερο ζήτημα και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι στην υπό εξέταση περίπτωση η Οδηγία δεν εφαρμόζεται, καθώς πρόκειται για χώρο ασκήσεως δημόσιας εξουσίας. Ειδικότερα, όπως προκύπτει από τη συνδυασμένη ερμηνεία των άρθρων 45 και 55 της ΣΕΚ, το στοιχείο της ασκήσεως δημόσιας εξουσίας αποτελεί γενικότερο κριτήριο για την εξαίρεση από το πεδίο εφαρμογής της Συνθήκης κάθε δραστηριότητας που συνδέεται με αυτήν.

6. Μέσα προστασίας που διαθέτει ο εργαζόμενος

Σε περίπτωση απολύσεων που λαμβάνουν χώρα κατά παράβαση του άρθρου 4 παρ. 1 εδ. α της Οδηγίας που προβλέπει ότι: «Η μεταβίβαση μιας επιχείρησης, μιας εγκατάστασης ή ενός τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης δεν συνιστά αυτή καθαυτήν λόγο απολύσεως για τον εκχωρητή ή τον εκδοχέα», η εν λόγω καταγγελία από τον εργοδότη θεωρείται άκυρη, μη επιφέρουσα το καταλυτικό της αποτέλεσμα και η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι δεν λύθηκε σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 3 του Ν. 3198/1955. Αυτό συνεπάγεται ότι αν ο εργοδότης δεν δέχεται την εργασία του μισθωτού γίνεται υπερήμερος δανειστής χωρίς να απαιτείται και πραγματική προσφορά, εκτός αν ο εργοδότης προσκαλέσει τον μισθωτό να εργαστεί, οφείλοντας παράλληλα μισθούς υπερμερείας για όσο διάστημα δεν τον απασχολούσε.

Επιπλέον, σε περίπτωση μεταβίβασης ο νέος εργοδότης δεν μπορεί να ζητήσει να υπογράψουν οι εργαζόμενοι που μεταβιβάζονται συμβάσεις με άλλους όρους, ούτε η μη υπογραφή των εν λόγω συμβάσεων από τους εν λόγω εργαζομένους θα μπορούσε να θεωρηθεί οικειοθελής αποχώρηση εκ μέρους τους. Άλλωστε, αν τυχόν επιμείνει ο διάδοχος εργοδότης σε εφαρμογή διαφορετικών όρων εργασίας από αυτούς που ίσχυαν πριν από τη μεταβίβαση, θα μπορούσε να αποκρουστεί μια τέτοιου είδους αξίωση ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας εκ μέρους του διαδόχου.

Πηγές

Βλαστός, Στ. (2012). *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Δούκα, Β. (1997). *Μεταβίβαση Επιχείρησης και Ατομικές Σχέσεις Εργασίας*.

Κουζής, Γ., Σταμάτη, Ά., Ματζουράνης, Α., Μπουκουβάλας, Κ. και Καρακιουλάφη Χ. (2008). *Εξαγορές και Συγχωνεύσεις Επιχειρήσεων: Επιπτώσεις στην Απασχόληση και στις Εργασιακές σχέσεις*, Μελέτη 30, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Κουκιάδης, Ι. (2013). *Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Λεβέντης, Γ. και Παπαδημητρίου, Κ. (2011). *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας.

Λεβέντης Γ., *Μεταβίβαση επιχείρησης και συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις. Συμβολή στην ερμηνεία του ΠΔ. 572/1988 ΔΕΝ 1989.1169.*

Τραυλός-Τζανετάτος, Δ. *Μεταβίβαση επιχείρησης και μεταφορά προσωπικού της σε τρίτο, ΕΕΔ 56/1997, 769.*

Συντακτική ομάδα

Ιωάννης Σκανδάλης