

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΘΕΜΑ:

«Η Θέση των εργαζομένων σε περίπτωση μεταφοράς ή μεταβίβασης μιας επιχείρησης μέσα από τη νομολογία»

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ



ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ: ΧΑΡΙΚΛΕΙΑ ΑΝΤΑΛΟΠΟΥΛΟΥ

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ: ΙΩΑΝΝΗΣ ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ

ΠΑΤΡΑ 1996

ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	1483
----------------------	------

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Π. Δ. - Προεδρικό Διάταγμα

Ν. Δ. - Νομοθετικό Διάταγμα

Β. Δ. - Βασιλικό Διάταγμα

Α. Κ. - Αστικός Κώδικας

α. Ν - αναγκαστικός νόμος

ν. , Ν. - νόμος

Κ. Υ. Α. - Κοινή Υπουργική Απόφαση

Σ. Σ. Ε. - Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία ασχολείται με τη θέση των εργαζομένων σε περίπτωση μεταφοράς ή μεταβίβασης μιας επιχείρησης, όπως αυτή προκύπτει από τη νομολογία.

Η εργασία περιλαμβάνει στο πρώτο μέρος τις αντίστοιχες θέσεις της θεωρίας του εργατικού δικαίου και στο δεύτερο μέρος την σχετική νομολογία της χρονικής περιόδου από το 1950 μέχρι το 1994 έτσι όπως αναφέρεται στο Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας και στην Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου. Η νομολογία είναι χωρισμένη σε δύο κύριες κατηγορίες, με κριτήριο τον λόγο μεταβολής του προσώπου του εργοδότη. Στο τέλος κάθε επιμέρους κατηγορίας υπάρχει ένα συμπέρασμα, όπου συνοψίζονται οι κύριες θέσεις της νομολογίας. Σε κάθε κατηγορία τις αποφάσεις τις συνοδεύουν τα αντίστοιχά τους συμπεράσματα.

Τέλος, στο τρίτο μέρος της εργασίας περιλαμβάνεται ένα τελικό συμπέρασμα που απορρέει από την εφαρμογή των κειμένων νόμων εκ' μέρους των Δικαστηρίων, με γνώμονα τις εκάστοτε οικονομικοκοινωνικοπολιτικές συνθήκες.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σε μια οργανωμένη κοινωνία και μέσα στον κυκεώνα που δημιουργείται στις εργασιακές σχέσεις από τις συνεχείς αλλαγές που προκαλούνται από την δημιουργία, συγχώνευση, διάσπαση, διάλυση κ.τ.λ. επιχειρήσεων πάσης μορφής προκύπτει το θέμα της προστασίας των εργαζομένων όταν λαμβάνουν χώρα οι σχετικές μεταβολές.

Στην προστασία των εργαζομένων συμβάλλει ενεργά ο ν. 2112/1920 ο οποίος υπήρξε πρωτοποριακός για την εποχή του και εξακολουθεί να αποδεικνύει μέχρι και σήμερα την χρησιμότητά του με τις εύστοχες διατάξεις που περιέχει. Ορισμένες από τις διατάξεις αυτές μεριμνούν για την διατήρηση των δικαιωμάτων του εργαζομένου σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη.

Το κρίσιμο στοιχείο για την διατήρηση των δικαιωμάτων του εργαζομένου στην παραπάνω περίπτωση δεν είναι ο τίτλος ή η μορφή της νέας επιχείρησης αλλά η συνέχιση της ως οικονομικής μονάδας.

Α΄ ΜΕΡΟΣ

ΘΕΩΡΙΑ

ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Κατά την διάρκεια της λειτουργίας της εργασιακής σχέσης μπορούν να συμβούν από νομικά ή πραγματικά γεγονότα που μεσολαβούν διάφορες αλλαγές στο πρόσωπο του εργοδότη. Μας ενδιαφέρουν οι περιπτώσεις που έχουν για συνέπεια την αλλαγή της ταυτότητας του αρχικού αντισυμβαλλομένου του μισθωτού, που είναι γνωστή ως *μεταβολή του προσώπου του εργοδότη*. Τα ερωτήματα που μπαίνουν είναι αν αυτή η αλλαγή θα έχει επιπτώσεις στη νομική κατάσταση του μισθωτού, όπως αυτή είχε διαμορφωθεί από την προϋφιστάμενη εργασιακή σχέση, και στην ικανοποίηση των γεννημένων απαιτήσεων του μισθωτού. Ο πρώτος κίνδυνος είναι εύλογος γιατί με βάση την αρχή της σχετικότητας των συμβάσεων ο νέος εργοδότης δεν θα είναι πρόθυμος να δεσμευθεί από μια σχέση που δε συνομολόγησε ο ίδιος. Ο δεύτερος κίνδυνος είναι ο ίδιος κίνδυνος που απειλεί τους δανειστές κάθε φορά που ο οφειλέτης αποχωρίζεται από τα περιουσιακά του στοιχεία.

1. ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΑΠΑΙΤΗΣΕΩΝ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Ο κίνδυνος αυτός καλύπτεται κατά το μέτρο που συνυπάρχουν οι προϋποθέσεις εφαρμογής του άρθρ. 479 ΑΚ που έχει εφαρμογή και για τις απαιτήσεις των μισθωτών. Ο μισθωτός που επέχει θέση δανειστή έχει το δικαίωμα, αν ο εργοδότης μεταβιβάσει την επιχείρησή του σε άλλο, να απαιτήσει από τον νέο του εργοδότη τους μισθούς και τις άλλες γεννημένες αξιώσεις μέχρι τη στιγμή της μεταβίβασης. Ο νέος εργοδότης μέχρι του ποσού που καλύπτει την αξίωση των μεταβιβαζόμενων στοιχείων ευθύνεται εις ολόκληρο με το παλιό (σωρευτική αναδοχή χρέους από το νόμο περιορισμένης έκτασης). Για την εφαρμογή του άρθρ. 479 προϋποτίθεται ότι υπάρχει σύμβαση μεταβίβασης της επιχείρησης.

Οι προσπάθειες που έγιναν για διασταλτική ερμηνεία του άρθρου ώστε να περιλάβουμε και μεταβιβάσεις από άλλους λόγους (από νόμο, δικαστική απόφαση) δεν έχουν πλήρως επικρατήσει.

2. ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο πρώτος κίνδυνος, η διακύβευση της νομικής κατάστασης του μισθωτού, αντιμετωπίζεται με την αναγνώριση της αυτοδίκαιης μεταβίβασης της εργασιακής σχέσης στον νέο εργοδότη. Προς την κατεύθυνση αυτή κινήθηκε έγκαιρα ο νομοθέτης με βασικές διατάξεις που αντιμετωπίζουν κάπως περιστασιακά το θέμα που όμως κατέληξαν να εφαρμόζονται κατά τρόπο που να υπονοούν αυτοδίκαια μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης στο σύνολο της.

Με την πρώτη (αρθ. 6 & 1 ν. 2112/1920 για τους υπαλλήλους και αντίστοιχα αρθ. 9 β. Δ. 15/18 Ιουλ. 1920 για τους εργάτες) όρισε ότι η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη οπωσδήποτε επερχόμενη, ουδαμώς επηρεάζει την εφαρμογή των υπέρ των υπαλλήλων διατάξεων του παρόντος νόμου. Η παραπάνω διάταξη ερμηνεύτηκε έτσι που παγίως να γίνεται δεκτό ότι ο υπάλληλος δεν στερείται το σύνολο των πλεονεκτημάτων από την εργασία.

Η προστασία του δηλ. Δεν περιορίζεται στο να μην θίγονται μόνο τα δικαιώματα του για αποζημίωση που προβλέπει ο ν. 2112. Ο νέος εργοδότης υπεισέρχεται σε όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις προϋφιστάμενες σχέσεις χωρίς να επηρεάζονται τα δικαιώματα των μισθωτών. Με άλλα λόγια καθιερώνεται αυτοδίκαιη μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης. Συνακόλουθα

διασώζεται η εργασιακή σχέση και από την άποψη αυτή η διάταξη διασφαλίζει τη συνέχει στην απασχόληση. Διασώζεται όμως ακόμα και το περιεχόμενο της εργασιακής σχέσης, το αμετάβλητο των όρων εργασίας, των προσδοκιών (π.χ. για προαγωγή), των κεκτημένων δικαιωμάτων και καταστάσεων (αρχαιότητα). Από την άποψη αυτή διασφαλίζεται η αποφυγή χειροτέρευσης της θέσης του μισθωτού.

Καταγγελία της σχέσης εργασίας δεν αποκλείεται από τον παλιό εργοδότη πριν την μεταβίβαση και από τον νέο μετά την μεταβίβαση αλλά τότε εφαρμόζονται όπως και στις άλλες περιπτώσεις οι κανόνες για την καταγγελία.

Παράλληλα ο νομοθέτης για να καλύψει προβλήματα εφαρμογής συλλογικού δικαίου με νεώτερη διάταξη (αρθρ. 6 & 2 ν. 3239/55) όρισε ότι « η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν επιδρά επί των συλλογικών συμβάσεων εργασίας της δεσμεύσεως αυτών, των εξ αυτής δικαιωμάτων και υποχρεώσεων δια το μέλλον μεταβιβαζομένων αυτοδικαίως εις τους διαδόχους αυτού ». Η διάταξη διασφαλίζει τη δέσμευση του νέου εργοδότη από τη συλλογική σύμβαση, ανεξάρτητα αν συντρέχουν στο πρόσωπο του νέου εργοδότη οι προϋποθέσεις για δέσμευση. Και οι δύο διατάξεις είναι δημοσίας τάξης. Αντίθετα ρήτρες ανάμεσα στους δύο εργοδότες αλλά και τυχόν αντίθετες συμφωνίες με τους μισθωτούς δεν είναι έγκυρες.

Με τις παραπάνω διατάξεις εξυπνοούνται και δύο βασικές αρχές. Η μία είναι ότι στις σημερινές εργασιακές σχέσεις υποχωρεί ο παραδοσιακός ή προσωπικός προσωποπαγής χαρακτήρας από την πλευρά του εργοδότη και σημασία αποκτά ο επιχειρησιακός δεσμός, η επιχείρηση μέσα στην οποία ο μισθωτός εντάσσεται. Σαν συνέπεια θα πρέπει να δεχτούμε ότι παρόλο η παραπάνω διάταξη θεσπίστηκε για την προστασία του μισθωτού, εμπεριέχει και τον κανόνα της μη αναγκαίας συναίνεσης του μισθωτού στη μεταβολή. Με τη μεταβολή δεσμεύεται και ο μισθωτός απέναντι στον νέο εργοδότη του. Πάντως αν η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη θίγει ορισμένα συμφέροντα του μισθωτού, τότε η συναίνεση του είναι απαραίτητη. Άρνηση της συναίνεσης δίδει το δικαίωμα στον εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση και να καταβάλει αποζημίωση ή αν είναι ορισμένου χρόνου να την καταγγείλει για σπουδαίο λόγο. Διαφορετικά ο παλιός εργοδότης θα πρέπει να σενεχίσει να τον απασχολεί.

Η δεύτερη αρχή που απορρέει από την παραπάνω ρύθμιση είναι η αρχή της διατήρησης της ταυτότητας της επιχείρησης ανεξάρτητα από τον φορέα της και συνακόλουθα και ανεξάρτητα από τον εργοδότη. Η επιχείρηση αποτελεί το σταθερό στοιχείο, στην οποία και ενσωματώνονται οι εργασιακές σχέσεις, ο εργοδότης το μεταβλητό. Αυτό όμως έχει και την έννοια ότι για να εφαρμοστούν

οι παραπάνω διατάξεις θα πρέπει να αποδεικνύεται κάποια συνέχεια οποιασδήποτε μορφής στην επιχείρηση, γι' αυτό και τα δικαστήρια αναζητούν τα στοιχεία που συνθέτουν την ταυτότητα της επιχείρησης (αντικείμενο, εξοπλισμός, χώρος κ.ά. όχι όμως αλλαγή τίτλου και τύπου εταιρίας).

Οι παραπάνω διατάξεις αναφέρονται στη μεταβολή του προσώπου του εργοδότη και δεν περιορίζονται σε μόνη τη μεταβίβασή της επιχείρησης, όπως κάνει το αρθρ. 479 ΑΚ. Συνακόλουθα εφαρμόζονται σε κάθε περίπτωση που με οποιοδήποτε τρόπο υπάρχει υποκατάσταση ενός εργοδότη από έναν άλλο. Είναι αδιάφορο αν υπάρχει ανάμεσα στους δύο εργοδότες πράξη μεταβίβασης, ή υποκατάσταση ενοχικής σχέσεις.

Αυτό σημαίνει ότι το πεδίο εφαρμογής της είναι ευρύτερο από εκείνο του αρθρ. 479 ΑΚ. Αλλαγή εργοδότη υπάρχει σε περίπτωση συγχώνευσης ή διχοτόμησης εταιρειών, μίσθωσης, αναγκαστικής διαχείρισης, συνέχισης μετά από πτώχευση, μετατροπής από ατομική σε εταιρική, συνέχειας μετά από διάλυση της εταιρείας από έναν εταίρο, άκυρης μεταβίβασης, ένταξης λεωφορείου σε ΚΤΕΛ κλπ. Είναι επίσης αδιάφορο ο αριθμός των διαδοχικών μεταβιβάσεων ή ο αριθμός των μεταβολών του προσώπου του εργοδότη, όπως συμβαίνει με τις αλληπάλληλες μισθώσεις.

Οι διατάξεις για την μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, προϋποθέτουν αντικειμενική αλλαγή του εργοδότη (ή επιχείρηση αλλάζει φορέα). Ωστόσο διερωτάται κανείς αν, σε περίπτωση υποκειμενικής αλλαγής, δηλ. αλλαγής εργοδότη για το συγκεκριμένο μισθωτό σαν συνέπεια της μετακίνησής του από μια επιχείρηση σε άλλη, είναι δυνατή η ανάλογη εφαρμογή της. Το ερώτημα ενδιαφέρει κυρίως τις μετακινήσεις στο εσωτερικό ενός ομίλου ή συγκροτήματος εταιρειών ή στο εσωτερικό μιας κοινοπραξίας. Η αρνητική απάντηση είναι αυτή που κρατεί. Ωστόσο σε ορισμένες περιπτώσεις που διαπιστώνεται σύμφωνα με τις νεότερες οικονομικές εξελίξεις ή ενότητα συμφερόντων των διαφόρων εταιρειών έτσι που να θεωρούνται όλες ενιαία οικονομική μονάδα, δεν μπορεί να αποκλεισθεί η αναλογική εφαρμογή τους.

Οπωσδήποτε όμως εφαρμόζονται ευθέως πλέον και όχι αναλογικά όταν σε μια κοινοπραξία εργοδοτών που συνιστούν ενιαία επιχείρηση (κοινές εγκαταστάσεις, κοινός εξοπλισμός, κοινό αντικείμενο) γίνονται διάφορες αλλαγές στα πρόσωπα των διαφόρων εργοδοτών (προσχωρήσεις, αποχωρήσεις κτλ.).

ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Το άρθρο 651 Α.Κ. ορίζει, ότι η αξίωση του εργοδότη για την παροχή εργασίας από τον μισθωτό είναι αμεταβίβαστη, εκτός αν προκύπτει το αντίθετο από συμφωνία εργοδότη - μισθωτού ή από τις περιστάσεις. Ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος καταρχήν να παρέχει τις υπηρεσίες του μόνο στον εργοδότη, με τον οποίο έχει συμβληθεί. Από την άλλη πλευρά, ο εργοδότης δε μπορεί μονομερώς να τον υποχρεώσει να προσφέρει την εργασία του σε τρίτο. Κάτι τέτοιο είναι δυνατό να γίνει με την αρχική ή με μεταγενέστερη συμφωνία, ή όταν προκύπτει από τις περιστάσεις, όπως λ.χ. σε περιπτώσεις «συγγενών» επιχειρήσεων, οπότε γίνεται λόγος για απόσπαση ή «δανεισμό» του μισθωτού.

Ο δανεισμός του μισθωτού

Η συμφωνία εργοδότη μισθωτού για το δανεισμό του δευτέρου μπορεί να καθορίσει τις ειδικότερες συνθήκες του δανεισμού, τη διάρκειά του, εάν θα είναι ολικός ή μερικός ή για ορισμένες ώρες κ.ά.

Η σχέση εργασίας, που συνδέει τον εργοδότη με το μισθωτό, δε θίγεται με το δανεισμό ούτε στην υπόστασή της ούτε στους όρους της. Ο εργοδότης, που τον δανείζει, εξακολουθεί να έχει την υποχρέωση να του καταβάλλει το μισθό, όπως έχει καθοριστεί, εκτός εάν γίνει αντίθετη συμφωνία, η οποία να καθιστά συνυπεύθυνο και τον εργοδότη που τον δανείζεται. Αν ο δανεισμός γίνει με συμπληρωματική αμοιβή, αυτή βαρύνει είτε τον αρχικό εργοδότη, αν έτσι συμφωνήθηκε, είτε τον εργοδότη που τον δανείζεται, αν έχει αναλάβει τέτοια υποχρέωση απέναντι στο μισθωτό.

Για όσο χρόνο ο μισθωτός παρέχει με δανεισμό την εργασία του στον τρίτο εργοδότη, υπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα του τελευταίου, ο οποίος αντίστοιχα έχει γι' αυτόν τις κοινές και ειδικές υποχρεώσεις πρόνοιας, και την ευθύνη για την εφαρμογή της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας.

ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΤΗΣ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΣ

Όταν μεταφέρεται η εκμετάλλευση και το νέο σημείο, που εγκαθίσταται, είναι στην ίδια περιοχή, λ.χ. στην ίδια πόλη, οι μισθωτοί είναι υποχρεωμένοι να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στη νέα εγκατάσταση, εκτός αν για τον ένα ή τον άλλο μισθωτό η παροχή της εργασίας στη νέα εγκατάσταση συνεπάγεται σοβαρή καταπόνηση ή πρόσθετη δαπάνη για τη μετάβαση. Στην τελευταία περίπτωση, εάν ο εργοδότης διευκολύνει τη μεταφορά του προσωπικού στο νέο σημείο εργασίας ή αναλαμβάνει την πρόσθετη δαπάνη μεταβάσεως, κατά καλή πίστη και αφού ληφθούν υπόψη και οι διαφορές των αποστάσεων, οι μισθωτοί έχουν υποχρέωση να παρέχουν τις υπηρεσίες τους στη νέα εγκατάσταση της εκμεταλλεύσεως.

Όταν ο νέος τόπος εργασίας απέχει σημαντικά από τον προηγούμενο και τις κατοικίες των μισθωτών, ώστε κατά καλή πίστη να μη μπορεί να αξιωθεί από τους μισθωτούς να απασχοληθούν εκεί, τότε οι τελευταίοι δικαιούνται να αρνηθούν να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους. Τούτο πρέπει να θεωρηθεί δεδομένο, όταν η εκμετάλλευση μεταφέρεται σε άλλη περιοχή, σε άλλη πόλη κ.ά. Αλλά οι σχέσεις εργασίας δε λύνονται χωρίς άλλο. Οι μισθωτοί, αν θέλουν, μπορούν να ακολουθήσουν. Εάν αρνηθούν, ο εργοδότης, για να μη βρεθεί υπερήμερος στην αποδοχή της εργασίας τους, που θα δικαιούνται να την προσφέρουν στην προηγούμενη εγκατάσταση, θα μπορεί να καταγγείλει τις συμβάσεις τους νομότυπα καταβάλλοντας και τη σχετική αποζημίωση.

Β' ΜΕΡΟΣ

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας παρουσιάζεται η νομολογία η οποία καλύπτει την χρονική περίοδο από το έτος 1950 μέχρι το έτος 1994.

Η νομολογία είναι χωρισμένη σε δύο κύριες κατηγορίες την μεταβίβαση και την μεταφορά της επιχείρησης, εκ' των οποίων, η πρώτη υποδιαιρείται σε έξι επιμέρους κατηγορίες, με κριτήριο τον λόγο μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, οι οποίες είναι οι εξής:

1. ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ

- α) Πώληση - Πλειστηριασμός - Μίσθωση - Πτώχευση
- β) Συγχώνευση - Μετατροπή
- γ) Μεταβολή λόγου θανάτου του εργοδότη
- δ) Διάλυση επιχείρησης
- ε) Κατάργηση - Διαδοχή ΝΠΔΔ
- στ) Δανεισμός μισθωτού

2. ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ

1. ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ

α) Πώληση - Πλειστηριασμός - Μίσθωση - Πτώχευση

Πρωτοδ. Θεσ/νίκης 551 / 1951 (Ε.Ε.Δ. , Τόμος 10ος , σ. 926)

Ο πρώτος των εναγομένων για την εξόφληση χρεών του, προς την δεύτερη εναγομένη, ομόρρυθμη εμπορική εταιρία, μεταβίβασε σ' αυτή την κυριότητα των μηχανημάτων από το εργοστάσιο υφαντουργίας που διατηρούσε, κατά τον Μάρτιο του 1950, εξακολούθησε όμως τη λειτουργία της επιχείρησης σαν μισθωτής των μηχανημάτων για ένα χρόνο. Στις 19 Μαρτίου 1951 ο συνέταιρος στην επιχείρηση υφαντουργίας και αδερφός του πρώτου εναγομένου μεταβίβασε την κυριότητα του κτιρίου στην πιο πάνω συνεναγομένη εταιρία προς την εξόφληση απαιτήσεων από την χορήγηση πρώτων υλών για την λειτουργία του εργοστασίου. Στις 4 Απριλίου η αγοράστρια εταιρία, λόγω του κινδύνου κατασχέσεως από διαφόρους πιστωτές του πρώτου εναγομένου, απέβαλε αυτόν με την λήξη της μισθώσεως.

Μετά την αποχώρηση του πρώτου των εναγομένων το εργοστάσιο ως επιχείρηση έμεινε κλειστό με νέα πινακίδα η οποία είχε το όνομα του ιδιοκτήτη του εργοστασίου για την αποφυγή μάταιων κατασχέσεων. Η εναγομένη εταιρία δήλωσε ότι αγόρασε τα μηχανήματα και το κτίριο μόνο και δεν έχει καμία υποχρέωση να αποζημιώσει το προσωπικό του εργοστασίου εφόσον δεν πρόκειται να λειτουργήσει.

Εφόσον λοιπόν διαπιστώθηκε ότι η δεύτερη εναγομένη εταιρία δεν υπεισήλθε στη θέση του εργοδότη της επιχείρησης, αφού αυτή δεν αγόρασε την επιχείρηση με την έννοια ότι σ' αυτή περιλαμβάνονται και οι εργασιακές σχέσεις, καθώς ποτέ δεν αποδέχτηκε την συνέχιση της λειτουργίας της ως εργοδότης, αλλά αγόρασε μόνο το κτίριο και τα μηχανήματα, κρίθηκε ότι το αίτημα της ενάγουσας να κηρυχθεί άκυρη η καταγγελία της εργασιακής της συμβάσεως από την δεύτερη εναγομένη εταιρία πρέπει να απορριφθεί, δικαιούται όμως η ενάγουσα να απαιτήσει να απαιτήσει από αυτή την καταβολή των υφισταμένων κατά την 19 Μαρτίου 1951 απαιτήσεών της κατά του πρώτου εναγομένου γιατί μεταξύ του πρώτου και της δεύτερης των εναγομένων έλαβε χώρα μεταβίβαση περιουσίας κατά το άρθρο

479 Α.Κ., σύμφωνα με το οποίο ο αποκτών ευθύνεται έναντι του δανειστού μέχρι την αξία των μεταβιβαζομένων στοιχείων δια τα εις την περιουσία ανήκοντα χρέη, τα οποία ήταν γεγεννημένα κατά το χρόνο της συνάψεως της συμβάσεως.

Συμπέρασμα

Στην περίπτωση όπου αγοράζονται μόνο τα μηχανήματα και το κτίριο δεν υπάρχει μεταβίβαση της επιχείρησης ως συνόλου και συνεπώς ο αγοραστής αυτών δεν υπεισέρχεται στη θέση του παλιού εργοδότη.

Πρωτοδ. Αθηνών 480 / 1955 (Δ.Ε.Ν. , 1955, σ. 358)

Ο ενάγων προσελήφθη τον Απρίλιο του 1948 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατ' αρχήν ως βοηθός σερβιτόρου, στην επιχείρηση που ασκούσε ο Χ.Χ., και από το 1950 μέχρι της 15/10/1953 οπότε και στρατεύθηκε, ως σερβιτόρος. Μετά το τέλος της στράτευσής του (15/10/1954) ο ενάγων προσήλθε εμπρόθεσμα, στις 17/10/1954, στην προ της στράτευσής του εργασία και πρόσφερε την υπηρεσία του προς τον εναγόμενο, ο οποίος είχε διαδεχθεί τον ως άνω αρχικό εργοδότη του στην επιχείρηση, που εξακολουθούσε την λειτουργία της υπό τον νέο εργοδότη από τον Σεπτέμβριο του 1954, όμως δεν έγινε δεκτός και αποκρούστηκε η προσφορά της υπηρεσίας του. Κατά τον νόμο όμως η πρόσκληση στα όπλα του μισθωτού δεν συνεπάγεται την λύση της εργασιακής σχέσεως αλλά απλώς αναστέλλεται η εκτέλεσή της και η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη κατά τη διάρκεια της στράτευσης δεν θίγει τα δικαιώματα του μισθωτού.

Με βάση το (αρ. 6 Ν. 2112/1920 και 8 Ν. 3514/1928) το Δικαστήριο αποφάσισε ότι ο ενάγων δικαιούται να του καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση για την απόκρουση της προσφοράς της εργασίας του, η οποία απόκρουση ισοδυναμεί με άτυπη και χωρίς προειδοποίηση καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Συμπέρασμα

Η πρόσκληση στα όπλα του μισθωτού, δεν συνεπάγεται την λύση της εργασιακής σχέσεως, αλλά απλώς αναστέλλεται η εκτέλεση της. Ομοίως η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη κατά τη διάρκεια της στράτευσης, δεν θίγει τα δικαιώματα του μισθωτού.

Πρωτοδ. Αθηνών 11158 / 1955 (Ε.Ε.Δ. , Τόμος 15ος, σ. 310)

Ο εφεσίβλητος (ενάγων) προσελήφθη στις 28 / 11 / 1946 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου στην υφαντουργική εταιρεία «Λ **» με έδρα την Αθήνα και πρόσφερε σ' αυτή από τότε τις υπηρεσίες του ως ηλεκτρολόγος, απασχολήθηκε δε μέχρι τις 3 / 7 / 1952 οπότε και στρατεύθηκε. Κατά το διάστημα της υπηρεσίας του στο στρατό, το εργοστάσιο της εργοδότης επιχειρήσεως μαζί με όλα τα μέσα σ' αυτό μηχανήματα και εγκαταστάσεις καθώς και το οικόπεδο στο οποίο βρισκόταν, δηλαδή το σύνολο του ενεργητικού της επιχειρήσεως, κατασχέθηκαν αναγκαστικά με την από 16 / 8 / 1953 επιταγή της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος. Ο πλειστηριασμός έγινε ενώπιον του συμβολαιογράφου Αθηνών Ι. Κ και, σύμφωνα με την 7969 / 1953 περίληψη της κατακυρωτικής έκθεσης του ως άνω συμβολαιογράφου, η κυριότητα της επιχειρήσεως περιήλθε στον νέο εργοδότη, ο οποίος κατέστη ειδικός διάδοχος, δεδομένου ότι ο αναγκαστικός πλειστηριασμός έχει τα αποτελέσματα της αγοραπωλησίας. Κατ' ακολουθία, η εκκαλούσα είναι υποχρεωμένη να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του εφεσίβλητου μετά την αποστράτευσή του με την προϋπόθεση ότι αυτός θα εμφανισθεί εμπρόθεσμα και επίσης και, επίσης, υποκαθιστά τον αρχικό εργοδότη σε όλες τις νόμιμες υποχρεώσεις του έναντι του εφεσίβλητου μισθωτού. Ο νέος εργοδότης σύμφωνα με τον ν. 2112 / 1920 έχει την υποχρέωση να καταβάλει την προβλεπόμενη αποζημίωση για την απροειδοποίητη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

Συμπέρασμα

Ο αναγκαστικός πλειστηριασμός έχει τα αποτελέσματα της αγοραπωλησίας γι' αυτό το λόγο ο νέος εργοδότης, ως ειδικός διάδοχος, αναλαμβάνει όλες τις υποχρεώσεις του παλαιού εργοδότη έναντι του προσωπικού. Σύμφωνα με τα ανωτέρω, ο νέος εργοδότης είναι υποχρεωμένος να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του στρατευθέντος μισθωτού, εφόσον η στράτευση δεν συνεπάγεται λύση της εργασιακής συμβάσεως, αν η εργασιακή σχέση είχε διάρκεια μεγαλύτερη των δύο μηνών.

Πρωτοδ. Αθηνών 17840 / 1956 (Ε.Ε.Δ. , Τόμος 16ος, σ. 212)

Ο ενάγων προσελήφθη με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου στις 24 / 9 / 1953 από την « Α » ομόρρυθμη εμπορική εταιρεία ως αρτεργάτης και εργάστηκε στο αρτοποιείο της μέχρι τις 14 / 10 / 1953, οπότε και στρατεύθηκε και υπηρέτησε μέχρι τις 17 / 10 / 1955. Μετά την απόλυσή του από το στρατό στις 18 / 10 / 1955, προσήλθε στο ως άνω αρτοποιείο, το οποίο στο μεταξύ είχε αναλάβει η συσταθείσα την 1 / 7 / 1955 ομόρρυθμη εμπορική εταιρεία « Β » με την οποία ήλθε σε συμφωνία ο ενάγων και πρόσφερε τις υπηρεσίες του από 18 / 10 / 1955 μέχρι και 19 / 5 / 1956, οπότε και απολύθηκε.

Σύμφωνα με τα παραπάνω δεδομένα, η σύμβαση που είχε υπογράψει ο ενάγων με τον πρώτο εργοδότη είχε λήξη, διότι η εργασιακή σχέση κράτησε μόνο 21 μέρες και σύμφωνα με το αρθρ. 1 του ν. 3514 / 1928 απαιτείται εξάμηνο, που εν' συνεχεία μειώθηκε, σύμφωνα με το αρθρ. 6 του ν. 519 / 1948, σε δίμηνο. Η επαναπρόσληψή του ενάγοντος στο εν' λόγω αρτοποιείο υπό τον νέο εργοδότη μετά την απόλυσή του από το στρατό (18 / 10 / 1955) έγινε με νέα σύμβαση εργασίας.

Για τον υπολογισμό της αποζημίωσης το δικαστήριο αποφάσισε ότι θα ληφθεί υπ' όψη ο χρόνος υπηρεσίας από 18 / 10 / 1955 μέχρι 19 / 5 / 1956 και όχι ο χρόνος στην προκάτοχο εταιρεία και στο στρατό από 24 / 9 / 1953 μέχρι 18 / 10 / 1955 αν και σύμφωνα με το αρθρ. 8 του ν. 2054 / 1952 ο χρόνος υπηρεσίας στο στρατό των ιδιωτικών υπαλλήλων, εργατών, τεχνιτών και μισθωτών γενικά υπολογίζεται ως πραγματικός χρόνος υπηρεσίας στον εκάστοτε εργοδότη πριν τη στράτευση του μισθωτού, αλλά για να ισχύει η διάταξη αυτή απαραίτητη προϋπόθεση είναι να ισχύει η σύμβαση εργασίας του μισθωτού, ενώ στην προκειμένη περίπτωση η σύμβαση είχε λυθεί.

Συμπέρασμα

Για τον υπολογισμό της οφειλόμενης αποζημίωσης λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος υπηρεσίας στον προηγούμενο εργοδότη μόνο όταν συνεχίζεται η σύμβαση εργασίας στο πρόσωπο του νέου εργοδότη. Αν έχει υπογραφεί μεταξύ του μισθωτού και του νέου εργοδότη καινούρια σύμβαση, τότε για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λαμβάνεται υπόψη μόνο ο χρόνος υπηρεσίας στον νέο εργοδότη.

Πρωτοδ. Αθηνών 18197/1956 (Ε.Ε.Δ. , Τόμος 16ος, σ. 365)

Ο ενάγων και ήδη εφεσίβλητος προσελήφθη το 1945 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου από τον Γ.Μ ως εργάτης στο εργοστάσιο του τελευταίου και συνέχισε να εργάζεται για τον Γ.Μ μέχρι τον Μάρτιο του 1955, οπότε ο Γ.Μ εκμίσθωσε το εργοστάσιο στον γαμπρό του Π.Μ ο οποίος συνέχισε την επιχείρηση. Στη συνέχεια, μετά από αναγκαστικό πλειστηριασμό που έγινε σε βάρος του ιδιοκτήτη Γ.Μ, το εργοστάσιο, εγκαταστάσεις και μηχανήματα, περιήλθαν στον εκκαλούντα - εναγόμενο ο οποίος είναι και ο νέος εργοδότης της επιχειρήσεως. Ο εναγόμενος εργοδότης είναι υποχρεωμένος κατά το αρθρ. 6 του ν. 2112/1920 να συνεχίσει να αποδέχεται τις υπηρεσίες των μισθωτών της επιχειρήσεως, στην περίπτωση όμως που δεν κατήγγειλε τις συμβάσεις τους σύμφωνα με τον τρόπο που ορίζει ο νόμος. Το εργοστάσιο λόγω κάποιων επισκευών που έγιναν δεν λειτούργησε αμέσως, δηλαδή από τις 21 Μαρτίου 1956, αλλά κατά τα μέσα Μαΐου του 1956, κατά το διάστημα αυτό όμως ήταν αναγκαία η εμφάνιση του εφεσίβλητου για ανάληψη υπηρεσίας, διότι ο εκκαλών προέβη τότε σε ανασυγκρότηση της επιχειρήσεως και σε συμπλήρωση του προσωπικού και έπρεπε να γνωρίζει ποιοί από τους μισθωτούς επιθυμούν να συνεχίσουν την παροχή της εργασίας τους. Κατά το ως άνω χρονικό διάστημα όμως ο εφεσίβλητος δεν εμφανίστηκε καθόλου για ανάληψη υπηρεσίας, παρά μόνο μετά την επαναλειτουργία του εργοστασίου έθεσε εις την διάθεση του νέου εργοδότη τις υπηρεσίες του. Αλλά οι υπηρεσίες του, κατά το χρόνο που προσφέρθηκαν, νόμιμα αποκρούστηκαν από τον εκκαλούντα, διότι, μετά την αποχή του εφεσίβλητου η οποία έγινε υπό τις ανωτέρω συνθήκες, ο εκκαλών βάσει των αρχών της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών θεώρησε αυτήν ως σιωπηρά δήλωση του εφεσίβλητου που είχε σκοπό την λύση της συμβάσεως εργασίας.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, δεν υφίσταται υπερημερία του εκκαλούντος περί την αποδοχή των υπηρεσιών του εφεσίβλητου και συνεπώς δεν υπάρχει καμία υποχρέωση του εκκαλούντος προς καταβολή αποζημιώσεως.

Συμπέρασμα

Ο νέος εργοδότης έχει έναντι του μισθωτού όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την ήδη υπάρχουσα σύμβασή του, υπό τον όρο ότι, αν η λειτουργία της επιχειρήσεως διακοπεί για ορισμένο χρονικό διάστημα, ο μισθωτός θα εμφανιστεί έγκαιρα για ανάληψη υπηρεσίας, σε αντίθετη περίπτωση η καθυστέρηση του μισθωτού μπορεί να θεωρηθεί σιωπηρή δήλωση με σκοπό την λύση της συμβάσεως εργασίας και συνεπώς δεν υπάρχει καμία υποχρέωση του εργοδότη προς καταβολή αποζημιώσεως.

Πρωτοδ. Αθηνών 7590 / 1956 (Ε.Ε.Δ. , Τόμος 16ος, σ. 367)

Ο ενάγων είχε προσληφθεί με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ως τεχνίτης σιδερωτής στο βαφείο και καθαριστήριο που διατηρούσε ο Π.Κ, τον Ιούνιο του 1939. Σ' αυτό το καθαριστήριο εργαζόταν ως εργάτρια και η εναγομένη από 15ετίας, αλλά τα τελευταία χρόνια οι εργασίες του καθαριστηρίου δεν πήγαιναν καλά και γι' αυτό το λόγο ο Π.Κ ζήτησε και έλαβε 70 χρυσές λίρες Αγγλίας κατά το έτος 1952 από την εναγομένη, για την αντιμετώπιση των αναγκών του καταστήματός του. Κατά τη λήξη της προθεσμίας επιστροφής των χρημάτων, ο Π.Κ δεν ήταν σε θέση να τα καταβάλει και, κατόπιν μηνύσεως της πρώην εργάτριάς του και ήδη εναγομένης, καταδικάστηκε εν' απουσία του σε φυλάκιση πέντε μηνών. Προς ικανοποίηση της εναγομένης και με σκοπό να αναλάβει αυτή την επιχείρηση του καθαριστηρίου, δέχτηκε ο πρώην εργοδότης Π.Κ να παραιτηθεί από τα δικαιώματα του ενοικιοστασίου από το κατάστημα και προς τούτο, στις 30 / 3 / 1955, προέβη σε εξώδικη δήλωση προς τον ιδιοκτήτη του καταστήματος, μετά δε από αυτό, η εναγομένη μίσθωσε το βαφείο καθαριστήριο. Κατά το διάστημα αυτό ο ενάγων εξακολουθούσε να προσφέρει τις υπηρεσίες του στην εναγομένη η οποία είχε πλέον αναλάβει την επιχείρηση στο σύνολό της, χωρίς ο ενάγων να υπογράψει καινούρια σύμβαση. Ο ενάγων εργάστηκε μέχρι στις 6 / 7 / 1956 οπότε λόγω ασήμαντης αφορμής, απολύθηκε από την εργασία του χωρίς έγγραφη καταγγελία και χωρίς την καταβολή της αποζημιώσεως που δικαιούται, όπως ορίζουν τα αρθρ. 1 και 5 παρ. 3 του ν. 3198 / 1956. Κ

Κατ' ακολουθίαν και λόγω του ακύρου της απολύσεως του ενάγοντος, αυτός δικαιούται μισθούς υπερημερίας (αρθρ. 656 Α.Κ) από 7 / 7 / 1956 μέχρι τις 20 / 10 / 1956, ημέρα συζήτησης της αγωγής, ενώ από το ποσό αυτό θα πρέπει να αφαιρεθούν τα ημερομίσθια που έλαβε ο ενάγων όταν κατά το διάστημα της υπερημερίας δούλεψε σε ευκαιριακή δουλειά και να επιδικασθεί το υπόλοιπο ποσό. Ως προς την άδεια των παρελθόντων ετών από το 1951 έως τον Απρίλιο του 1955 οπότε και ανέλαβε η εναγομένη την επιχείρηση του βαφείου, δεν είναι υποχρεωμένη να καταβάλει την αιτούμενη αποζημίωση αλλά ο προκάτοχός της εργοδότης, εφόσον συνυπολογίζεται μεν ο χρόνος υπηρεσίας του μισθωτού στον πρώην εργοδότη για τον καθορισμό της αποζημιώσεως σύμφωνα με το ν. 2112 / 1920 καθώς επίσης και

για το νόμιμο χρόνο αδείας κατά τον α. ν. 539 / 1945, αλλά δεν υποχρεούται ο νέος εργοδότης στην πληρωμή αυτών των χρεών του παλαιού εργοδότη (Α.Π. 732 / 1945).

Συμπέρασμα

Η έγκυρη καταγγελία της σύμβασης εργασίας προϋποθέτει έγγραφο και καταβολή της αποζημίωσης που ορίζεται από το νόμο, σε αντίθετη περίπτωση η καταγγελία είναι άκυρη και ο εργοδότης υπερήμερος οπότε και θα πρέπει να καταβάλει στον μισθωτό μισθούς υπερημερίας.

Πρωτοδ. Αθηνών 11849 / 1957 (Ε.Ε.Δ. , Τόμος 16ος, σ. 932)

Ο εφεσίβλητος προσελήφθη το έτος 1926 και εργάστηκε από τότε με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου στην εταιρεία «Α», η οποία εκμεταλλευόταν το επί της οδού Δ* εργοστάσιο παρασκευής ποτών πάσης φύσεως και χυμών, ως οδηγός σούστας η οποία μετέφερε τα προϊόντα του εργοστασίου και από το έτος 1930 ως οδηγός φορτηγού αυτοκινήτου για τον ίδιο σκοπό. Το έτος 1930 η επιχείρηση περιήλθε στον Φ.Β. ο οποίος την εκμεταλλεύτηκε μέχρι το έτος 1951, οπότε αυτόν διαδέχτηκε η Α.Ε. Σ* και αυτήν το έτος 1953 διαδέχτηκε η ομόρρυθμος εταιρεία «Π.Σ.**» η οποία συνέχισε την επιχείρηση μέχρι τις 9 Νοεμβρίου 1956. Ο εφεσίβλητος, παρά τις αλλεπάλληλες αυτές μεταβολές, εργαζόταν στην ανωτέρω επιχείρηση κυρίως ως οδηγός φορτηγού αυτοκινήτου από το 1930 δηλαδή ως υπάλληλος ασφαλισμένος όχι στο ΙΚΑ, αλλά στο Ταμείο Συντάξεως Αυτοκινητιστών, επειδή βρισκόταν συνέχεια σε αναμονή μέχρι να λάβει την εντολή μεταφοράς των προϊόντων του εργοστασίου στους πελάτες. Στις 9 Νοεμβρίου 1956 η εταιρεία Π.Σ.** προέβη στην απόλυσή του με έγγραφη καταγγελία, της μεταξύ αυτής και του εφεσίβλητου υφισταμένης συμβάσεως εργασίας, χωρίς όμως να του καταβάλει οποιαδήποτε αποζημίωση και συνεπώς, βάσει του άρθρ. 5 παρ. 3 του ν. 3198 / 1955 σε συνδυασμό με τα αρθρ. 1 και 3 του ν. 2112 / 1920, η καταγγελία αυτή ήταν άκυρη. Από την επομένη της ως άνω άκυρης απολύσεως του εφεσίβλητου η εταιρεία Π.Σ.** αποχώρησε από την επιχείρηση, την οποία συνέχισε ο εκκαλών. Ο νέος εργοδότης ήταν υποχρεωμένος να δεχθεί τις υπηρεσίες του εφεσίβλητου εφόσον η απόλυσή του ήταν άκυρη, σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 1818 / 1957 απόφαση του Πρωτοδικείου, όμως δεν αποδέχτηκε τις υπηρεσίες του εφεσίβλητου.

Κατά την κρίση του δικαστηρίου ο νέος εργοδότης κατέστη υπερήμερος και είναι υποχρεωμένος να καταβάλει στον εφεσίβλητο αποδοχές υπερημερίας από τις 10 / 11 / 1956 μέχρι 27 / 2 / 1957.

Συμπέρασμα

Σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 3 του ν. 3198 / 1955 σε συνδυασμό με τα άρθρα 1 και 3 του ν. 2112 / 1920 η καταγγελία της σύμβασης εργασίας χωρίς να συνοδεύεται από καταβολή αποζημίωσης, είναι άκυρη και ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να δεχτεί τις υπηρεσίες του μισθωτού για να μην καταστεί υπερήμερος.

Πρωτοδ. Αθηνών 18045 / 1958 (Ε.Ε.Δ., Τόμος 18ος, σ. 1076)

Ο ενάγων προσελήφθη την 1 / 11 / 1954 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου από τον Π.Ζ και εργάστηκε ως νυχτοφύλακας στο εργοστάσιο καλτσοποιΐας του τελευταίου, στη Νέα Ιωνία. Στις 30 / 4 / 1956 πέθανε ο εργοδότης Π.Ζ και η επιχείρηση συνεχίστηκε από τους κληρονόμους του οι οποίοι διατήρησαν τον ενάγοντα στην υπηρεσία του μέχρι τις 26 / 3 / 1957, όταν οι εργοδότες (κληρονόμοι) σφράγισαν προσωρινά το εργοστάσιο, χωρίς όμως να προβούν σε καταγγελία της συμβάσεως εργασίας. Στη συνέχεια οι κληρονόμοι του Π.Ζ, μεταβίβασαν την όλη επιχείρηση του εργοστασίου λόγω πωλήσεως, στην εναγομένη εταιρεία (εκκαλούσα). Στις 2 / 9 / 1957 η εναγομένη κάλεσε τον ενάγοντα για επανάληψη της εργασίας του και αυτός στις 3 / 9 / 1957 άρχισε να εργάζεται κανονικά μέχρι στις 14 του ίδιου μήνα οπότε και απολύθηκε από την εναγομένη.

Το Δικαστήριο αποφάσισε ότι η εναγομένη εταιρεία, ευθυνόμενη σύμφωνα με το άρθρο 479 ΑΚ μαζί με τους κληρονόμους του Π.Ζ, υποχρεούται να καταβάλει αποδοχές υπερημερίας στον ενάγοντα από 26 / 3 μέχρι 2 / 9 / 1957 καθώς και το προβλεπόμενο δώρο του Πάσχα του 1957 επίσης έκρινε ότι η μεταγενέστερη καταγγελία της εργασιακής σύμβασης ήταν άκυρη, διότι έγινε κατά κατάχρηση δικαιώματος από την εναγομένη λόγω δε της άκυρης απόλυσης επεδίκασε μισθούς υπερημερίας στον ενάγοντα από 14 / 9 / 1957 και εφεξής.

Συμπέρασμα

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι άκυρη, όταν γίνεται κατά κατάχρηση δικαιώματος από τον εργοδότη και λόγω της άκυρης απόλυσης, ο μισθωτός δικαιούται μισθούς υπερημερίας.

Αρείου Πάγου 45/1958 - Τμ. Α' (Δ.Ε.Ν., 1958, σ. 170)

Η αναιρεσίβλητη - ενάγουσα προσελήφθη με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου στις 1/5/1937 από την Α.Ε. «Σ» ως υπάλληλος - πωλήτρια στο κατάστημά της επί της οδού Μητροπόλεως. Η επιχείρηση, η οποία ήταν κατάστημα γυναικείων ειδών, τον Μάιο του έτους 1955 μεταβιβάστηκε στην εναγομένη και ήδη αναιρεσείουσα εταιρεία, η οποία την συνέχισε ως οικονομική μονάδα και διατήρησε το υπαλληλικό προσωπικό. Στη συνέχεια απέλυσε την αναιρεσίβλητη, οπότε για τον καθορισμό της αποζημίωσης θα πρέπει να συνυπολογισθεί και ο χρόνος προϋπηρεσίας της στην Α.Ε. «Σ» διότι η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν επηρεάζει τα δικαιώματα των υπαλλήλων (αρθρ. 6 και 1 του ν. 2112/1920).

Συμπέρασμα

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν θίγει τα δικαιώματα των μισθωτών και στην περίπτωση απόλυσής τους από τον νέο εργοδότη, θα πρέπει να συνυπολογισθεί στον καθορισμό της αποζημίωσης και ο χρόνος προϋπηρεσίας στον παλιό εργοδότη.

Πρωτοδ. Αθηνών 1097 / 1958 (Δ.Ε.Ν. , 1958, σ. 330)

Ο ενάγων - εκκαλών προσελήφθη ως αποθηκάριος από εταιρεία πετρελαιοειδών, η οποία μεταβιβάστηκε λόγω πωλήσεως στην εναγομένη - εφεσίβλητο. Ο ενάγων χωρίς καμία διακοπή εξακολούθησε να προσφέρει τις υπηρεσίες του στον ίδιο χώρο και με τις ίδιες συνθήκες. Η εφεσίβλητος απηύθυνε επιστολή κατά την μεταβίβαση στην οποία μιλούσε για πρόσληψη του ενάγοντος στην υπηρεσία της, αλλά από το περιεχόμενο της προκύπτει ότι δεν έγινε καμία νέα πρόσληψη αλλά απλώς ανακοίνωση της γενομένης μεταβολής του προσώπου του εργοδότη και της αύξησης του μισθού.

Με τα δεδομένα αυτά, για τον καθορισμό της αποζημίωσης λόγω της εν' συνεχεία απολυτής του θα πρέπει να συνυπολογισθεί και ο χρόνος υπηρεσίας του στην προκάτοχο εταιρεία.

Συμπέρασμα

Στην περίπτωση που δεν έχει υπογραφεί καινούρια σύμβαση εργασίας και ο νέος εργοδότης πρέπει να καταβάλει αποζημίωση στο μισθωτό λόγω καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεώς του, θα πρέπει να συνυπολογίσει στον καθορισμό της αποζημιώσεως και τον χρόνο υπηρεσίας του μισθωτού στον προκάτοχο εργοδότη.

Πρωτοδ. Πειραιώς 4427/1958 (Δ.Ε.Ν., 1959, σ. 239)

Ο εφεσίβλητος προσελήφθη στις 9/11/1953 από τον Γ.Μ με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ως τεχνίτης κλιβανεύς (αρτεργάτης α' κατηγορίας) στο αρτοποιείο που εκμεταλλευόταν ως μισθωτής ο Γ.Μ. Ο εφεσίβλητος συνέχισε να προσφέρει τις υπηρεσίες του στον Γ.Μ έως την 1/6/1958 οπότε και έληξε η μίσθωση του αρτοποιείου και ανέλαβε την εκμετάλλευσή του ο εκκαλών. Ο νέος εργοδότης συνέχισε τη λειτουργία της επιχείρησης και διατήρησε τον εφεσίβλητο στην υπηρεσία του χωρίς μεταβολή των όρων της προϋφισταμένης σύμβασης. Παρά την μεταβολή του προσώπου του εργοδότη εξακολούθησε να ισχύει η παλιά σύμβαση του εφεσίβλητου, που διατήρησε σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις όλα τα πλεονεκτήματα που απορρέουν από αυτή μεταξύ των οποίων και το 25% επί του ψηστικού δικαιώματος από την προσκόμιση φαγητών και λοιπών ειδών των πελατών του αρτοποιείου.

Την 20/6/1958 ο εκκαλών προέβη σε μονομερή μεταβολή των όρων της συμβάσεως αυτής καθώς διέταξε τον εφεσίβλητο να αποχωρήσει από την θέση του κλιβανέως και να εργαστεί στο ζυμωτήριο με τον ίδιο νόμιμο ημερομίσθιο του τεχνίτη α', πλην όμως σε θέση υποδεέστερη, ως βοηθός του μαζοποιού Χ*. Αυτή η μεταβολή ήταν βλαπτική για τον εφεσίβλητο γιατί, εκτός από τη στέρηση του ποσοστού του ψηστικού δικαιώματος, δημιουργήθηκε ηθική μείωση του εφεσίβλητου, εφόσον επρόκειτο για θέση υποδεέστερη. Ο εφεσίβλητος δεν δέχτηκε τη θέση αυτή και από τότε έως τις 23/7/1958 εξακολούθησε να προσφέρει στον εκκαλούντα τις υπηρεσίες του υπό τους προ της μεταβολής όρους, που ο τελευταίος δεν αποδεχόταν.

Κατ' ακολουθίαν ορθώς έγινε δεκτή διά της εκκαλουμένης αποφάσεως η περί καταβολής αποδοχών υπερημερίας αγωγή του εφεσίβλητου.

Συμπέρασμα

Ο υποβιβασμός του μισθωτού από τον νέο εργοδότη θεωρείται βλαπτική μεταβολή της συνεχιζόμενης σύμβασης εργασίας με αποτέλεσμα, ο μιν μισθωτός να δικαιούται να διατηρεί την παλιά του θέση, ο δε εργοδότης να καθίσταται υπερήμερος αν δεν αποδεχθεί τις υπηρεσίες του.

Πρωτοδ. Αθηνών 5872/1959 (Ε.Ε.Δ., Τόμος 18ος, σ. 1083)

Ο ενάγων (εφεσίβλητος), χειριστής κινηματογραφικών μηχανών, προσελήφθη την 1/1/1941 από τον αδελφό του εναγομένου (εκκαλούντος) ως μηχανικός των κινηματογραφικών επιχειρήσεων του, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και από τότε εργαζόταν τη χειμερινή περίοδο στο χειμερινό κινηματογράφο και τη θερινή στο θερινό, τους οποίους είχε μισθώσει ο Γ.Κ από τους ιδιοκτήτες τους. Το 1952 ο Γ.Κ λόγω ασθένειας, υπεξεμίσθωσε τους ανωτέρω κινηματογράφους προς τον εναγόμενο, αλλά, λόγω του ενοικιοστασίου, τον παρουσίαζε ως πληρεξούσιό του. Ο ενάγων εξακολούθησε να εργάζεται κατά τον ίδιο τρόπο υπό τον νέο εργοδότη. Τον Οκτώβριο του 1957 οι κληρονόμοι του Α.Α, ως ιδιοκτήτες του κινηματογράφου έκαναν αγωγή εξώσεως κατά του μισθωτού Γ.Κ λόγω υπομισθώσεως του κινηματογράφου. Στις 25/12/1957, πριν εκδοθεί η απόφαση επί της ανωτέρω αγωγής, πέθανε ο Γ.Κ. Ο εναγόμενος εξακολούθησε την εκμετάλλευση του κινηματογράφου και μετά το θάνατο εκείνου. Στις 11/1/1958 πριν την έκδοση της απόφασης επί της ανωτέρω αγωγής οι ιδιοκτήτες του κινηματογράφου σε συνεννόηση με τον ταμία, αυτοδικούντες, απέβαλαν τον εναγόμενο και άρχισαν από τότε να παίρνουν τις εισπράξεις του κινηματογράφου, ο οποίος εξακολούθησε να λειτουργεί όπως και πριν με τον ίδιο τίτλο, εξόπλισμό, προσωπικό, πελατεία και φήμη. Με αυτό τον τρόπο οι ιδιοκτήτες του κατέστησαν νέοι φορείς της επιχείρησης σύμφωνα με το άρθρο 6 και 1 του ν. 2112/1920. Στις 31/1/1958 εκδόθηκε η υπ' αριθ. 605/1958 απόφαση του Προέδρου επί της αγωγής εξώσεως, η οποία δέχθηκε την αγωγή. Στις 5/2/1958 κοινοποιήθηκε στον ενάγοντα από τους ως άνω ιδιοκτήτες η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του, από την επομένη (6/2/1958), απροειδοποίητα και πριν την άδεια αναψυχής του 1958.

Συνεπώς, δεν απολύθηκε ο ενάγων από τον εναγόμενο διότι σύμφωνα με τα ανωτέρω αυτός είχε παύσει από 11/1/1958 να ασκεί την επιχείρηση γι' αυτό το λόγο δεν είναι υποχρεωμένος να αποζημιώσει τον ενάγοντα αλλά, υπεύθυνοι προς αποζημίωση είναι οι ανωτέρω ιδιοκτήτες, εφόσον κατά την διάρκεια της εργασιακής σχέσης του ενάγοντα με αυτούς γεννήθηκαν οι σχετικές αξιώσεις.

Συμπέρασμα

Ο παλιός εργοδότης, δεν είναι υποχρεωμένος να αποζημιώσει τον μισθωτό για αξιώσεις που γεννήθηκαν κατά την διάρκεια της εργασιακής σχέσης με τον νέο εργοδότη. Αντίθετα, για αξιώσεις που δημιουργήθηκαν από τον παλιό εργοδότη, ο νέος ευθύνεται μέχρι το ποσό των μεταβιβαζομένων.

Πρωτοδ. Θεσ/νίκης 4788 / 1960 (Ε.Ε.Δ. , Τόμος 20ος, σ. 419)

Ο Γ.Β διατηρούσε επιχείρηση κυλινδρόμυλου και προσέλαβε στην υπηρεσία του την εφεσίβλητη (ενάγουσα) με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου στις 15/1/1952, έναντι του εκάστοτε νομίμου ημερομισθίου. Το 1958 πέθανε ο Γ.Β, όμως με το θάνατό του δεν επήλθε λύση της εργασιακής συμβάσεως - εφόσον η ενάγουσα με τη συμβασή της δεν απέβλεπε στο πρόσωπο του εργοδότη - αλλά η ενάγουσα συνέχισε να προσφέρει τις υπηρεσίες της στους κληρονόμους του, νέους φορείς της επιχείρησης. Στις 2 / 5 / 1960 μεταβιβάσθηκε η επιχείρηση ως οικονομική μονάδα στην εκκαλούσα (εναγομένη).

Το δικαστήριο δέχθηκε την εφαρμογή του άρθρου 479 ΑΚ και υποχρέωσε την εναγομένη να πληρώσει τον αιτούμενο μισθό (διαφορά ανάμεσα στον καταβληθέντα και τον, κατά νόμο, καταβλητέο) στην ενάγουσα.

Συμπέρασμα

Ο νέος εργοδότης ευθύνεται μέχρι το ποσό των μεταβιβαζομένων για αξιώσεις που δημιουργήθηκαν κατά την διάρκεια της εργασιακής σχέσης υπό τον παλιό εργοδότη σύμφωνα με το άρθρο 479 Α.Κ.

Πρωτοδ. Αθηνών 5638 / 1960 (Ε.Ε.Δ., Τόμος 19ος, σ. 953)

Ο ενάγων και ήδη εφεσίβλητος προσελήφθη πριν από το τέλος του έτους 1945 από του Χ.Δ στην ασκούμενη από αυτόν επιχείρηση εκμεταλλεύσεως λεωφορείου αυτοκινήτου ως οδηγός και από το έτος 1949 εργάστηκε ως οδηγός σε λεωφορείο που ήταν ενταγμένο στο Κ.Τ.Ε.Λ. Λακωνίας μέχρι τις 10 / 9 / 1953, οπότε, κατόπιν αναγκαστικού πλειστηριασμού, το αυτοκίνητο αυτό περιήλθε στον εναγόμενο εκκαλούντα, ο οποίος κατέστη νέος φορέας της επιχείρησης και διατήρησε τον ενάγοντα ως οδηγό του αυτοκινήτου.

Με αυτή την ιδιότητα ο ενάγων εργάστηκε μέχρι τις 14 / 7 / 1959, οπότε ο εναγόμενος τον απέλυσε και του κατέβαλε αποζημίωση σύμφωνα με αυτά που προβλέπει ο νόμος 2112 / 1920 ο οποίος τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε από το νόμο 4558 / 1930, υπολογίζοντας την αποζημίωση από το 1953, δηλαδή τη χρονιά που περιήλθε σ' αυτόν το αυτοκίνητο, χωρίς να συνυπολογίσει την προϋπηρεσία του ενάγοντα στον Χ.Δ, με τον ισχυρισμό ότι αγόρασε το αυτοκίνητο από δημόσιο πλειστηριασμό, επόμενος δεν υπάρχει μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη. Ο ισχυρισμός αυτός είναι όμως αβάσιμος διότι το ανωτέρω αυτοκίνητο περιήλθε σ' αυτόν μετά από αναγκαστικό πλειστηριασμό και με τον τρόπο αυτό κατέστη νέος φορέας της επιχείρησης, ο οποίος δεσμεύεται από το άρθρο 6 του ν. 2112 / 1920 σύμφωνα με το οποίο ο νέος φορέας είναι υποχρεωμένος να συνεχίσει να αποδέχεται τις υπηρεσίες του μισθωτή, εφόσον δεν καταγγείλει την σύμβαση όπως ορίζει ο νόμος. Τέτοια καταγγελία στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν υπάρχει, άρα ο ενάγων δικαιούται σύμφωνα με τον ν. 2112 / 1920 αποζημίωση στην οποία θα συνυπολογισθεί και ο χρόνος προϋπηρεσίας στον Χ.Δ.

Συμπέρασμα

Ο αναγκαστικός πλειστηριασμός αποτελεί αναγκαστική πώληση, έτσι λοιπόν υπάρχει μεταβίβαση και ο νέος φορέας της επιχείρησης είναι υποχρεωμένος να συνεχίσει να αποδέχεται τις υπηρεσίες του μισθωτού. Στην περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας για τον υπολογισμό της καταβλητέας αποζημίωσης θα πρέπει να συνυπολογισθεί και ο χρόνος υπηρεσίας στον παλιό εργοδότη.

Πρωτοδ. Αθηνών 4161 / 1962 (Ε.Ε.Δ., Τόμος 21ος, σ. 1038)

Ο ενάγων προσελήφθη ως οδηγός αγοραίου επιβατικού αυτοκινήτου (ταξί), από τον πρώτο εκ των εναγομένων και την Ε.Π, συνιδιοκτήτες κατά 50 %, παρέχοντας τις υπηρεσίες του σε τόπο, χρόνο και υπό τις οδηγίες του εναγομένου, έναντι μηνιαίας αμοιβής καθορισμένης σε 0,70 δραχμές κατά διανυόμενο χιλιόμετρο. Ο ενάγων εργάστηκε με αυτή την ιδιότητα από 15 / 1 / 1961 μέχρι 5 / 3 / 1962, οπότε απέκτησε ιδιόκτητο επιβατικό αυτοκίνητο και αποχώρησε οικειοθελώς. Από τα αποδειχθέντα ως άνω πραγματικά περιστατικά το αίτημα της αγωγής να υποχρεωθούν οι εργαζόμενοι να καταβάλουν αποζημίωση για απροειδοποίητη καταγγελία της σύμβασεως είναι απορριπτέο. Ακόμη, βεβαιώθηκε ότι η Ε.Π μεταβίβασε νόμιμα στις 5 / 8 / 1961 το ποσοστό 50 %, που ανήκε σ' αυτή, κατά ισομερίαν στον δεύτερο και τρίτο από τους εναγομένους, στους οποίους ο ενάγων, μετά από συμφωνία, συνέχισε να προσφέρει τις υπηρεσίες του υπό τους ίδιους όρους. Ο τρίτος από τους εναγομένους Μ.Μ μεταβίβασε τέλος νομίμως το 1/4 εξ' αδιαίρετου του ανωτέρου αυτοκινήτου στον Μ.Α.

Σύμφωνα με το άρθρο 479 ΑΚ οι δεύτερος και τρίτος από τους εναγομένους ως ειδικοί διάδοχοι, είναι υποχρεωμένοι να καταβάλουν στον ενάγοντα τις οφειλόμενες από την δικαιοπαροχή τους αποδοχές μέχρι την ημέρα της αντίστοιχης μεταβίβασης.

Συμπέρασμα

Σύμφωνα με το άρθρο 479 Α.Κ ο νέος εργοδότης είναι υπεύθυνος για την καταβολή αποδοχών που οφείλονται στον μισθωτό μέχρι την ημέρα της μεταβίβασης και μέχρι της αξίας των μεταβιβαζομένων στοιχείων της επιχείρησης.

Αρείου Πάγου 54/1963 - Τμ. Β' (Δ.Ε.Ν, 1963, σ. 249)

Ο αναιρεσείων, ανάπηρος πολέμου, προσελήφθη από την πρώτη αναιρεσίβλητη εταιρεία τον Οκτώβριο του έτους 1948 ως υπάλληλος και την 1 Σεπτεμβρίου 1960 η ανωτέρω εταιρεία προέβη σε ολική εκμίσθωση της επιχείρησης (του εργοστασίου παραγωγής λιπών κ.τ.λ.) για χρονικό διάστημα τριών ετών προς την ομόρρυθμη εταιρεία «Υιοί Κ.», στην οποία συνέχισε ο αναιρεσείων να προσφέρει τις υπηρεσίες του μέχρι τις 25/1/1961 και η οποία κηρύχθηκε σε πτώχευση, ο δε σύνδικος προέβη σε καταγγελία της ως άνω συμβάσεως εργασίας, που ήταν άκυρη, λόγω μη τηρήσεως των διατυπώσεων του ν. 1799/1942.

Μετά την απόλυσή του, ο αναιρεσείων έκανε αγωγή κατά της αρχικής εργοδότιδος και της διαδόχου της (πτωχεύσασας) ζητώντας την καταβολή των μισθών που του οφείλονταν, μέχρι μεν την πτώχευση ως δεδουλευμένοι στην πτωχεύσασα εταιρεία, μετά δε την πτώχευση ως μισθοί υπερημερίας, λόγω της άκυρης απολύσεώς του από τον σύνδικο, που δεν αποδέχθηκε τις προσφερόμενες υπηρεσίες του.

Κατόπιν των ανωτέρω, κρίθηκε, ότι ορθώς απορρίφθηκε η αγωγή κατά μεν της πρώτης εργοδότιδος εφόσον αφορά μισθούς για την υπηρεσία προς την νέα εργοδότιδα εταιρεία και δεν συνέτρεχαν οι όροι του άρθρου 479 ΑΚ, κατά δε του συνδίκου εφόσον οι σχετικές απαιτήσεις δημιουργήθηκαν μετά την πτώχευση και όχι συνεπεία της δράσεως αυτού (συνδίκου).

Συμπέρασμα

Ο αρχικός εργοδότης ευθύνεται μόνο για αξιώσεις που γεννήθηκαν στο χρονικό διάστημα που ήταν πραγματική η σχέση του με τον εργαζόμενο, δηλαδή πριν την μεταβίβαση της επιχείρησής του και όχι για εκείνες που γεννήθηκαν υπό τον νέο εργοδότη.

Προεδ. Πρωτοδ. Βόλου 51 / 1963 (Ε.Ε.Δ, Τόμος 22ος, σ. 1247)

Ο ενάγων προσελήφθη στις 11 / 6 / 1960 ως εργάτης στο εμπορικό κατάστημα (αποθήκη) πωλήσεως καυσοξύλων και οικοδομικών υλικών του Ι.Μ. Ο ενάγων κλήθηκε στο στρατό στις 14 / 7 / 1962 και κατά τη διάρκεια της στρατεύσεώς του και συγκεκριμένα στις 31 / 12 / 1962 απεβίωσε ο εργοδότης του και την επιχείρηση συνέχισαν οι κληρονόμοι του, οι οποίοι στις 4 / 3 / 1963 απέλυσαν τον ενάγοντα. Την 1 Απριλίου 1963, οι κληρονόμοι εκμίσθωσαν το οικόπεδο μαζί με το υπόστεγο της επιχείρησης στον εναγόμενο και εκποίησαν μέρος των εμπορευμάτων για την πληρωμή χρεών της εταιρείας. Εντός του καταστήματος όμως παρέμειναν αρκετές ποσότητες εμπορευμάτων τα οποία και αγόρασε ο εναγόμενος. Τα εξαρτήματα πουλήθηκαν σε τρίτους διότι ο εναγόμενος ασκούσε όμοια επιχείρηση σε άλλο ακίνητο και μετέφερε τον εξοπλισμό στο νέο μίσθιο. Με αυτά τα δεδομένα η οικονομική ενότητα της αρχικής επιχείρησης δεν διασπάστηκε, αφού μεγάλος αριθμός από τα εμπορεύματα αποτελούσε το αντικείμενο της εκμετάλλευσής του νέου φορέα, χωρίς να διακοπεί η λειτουργία της επιχείρησης. Η εκκαλούμενη απόφαση επεδίκασε υπέρ του ενάγοντος αποζημίωση σύμφωνα με το άρθρο 4 του νόμου 3514 / 1928.

Συμπέρασμα

Όταν συνεχίζεται η επιχείρηση ως οικονομική μονάδα από τον νέο φορέα δεν θίγονται τα δικαιώματα των εργαζομένων, το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση που συνεχίζεται ένα αντιπροσωπευτικό μόνο τμήμα της επιχείρησης, και όχι η επιχείρηση στο σύνολό της.

Πρωτοδ. Χαλκίδος 303/1964 (Ε.Ε.Δ, Τόμος 24ος, σ. 20)

Ο ενάγων προσελήφθη το 1942 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου στην επιχείρηση ξενοδοχείου «Α». Στις 28/6/1963 το ξενοδοχείο κηρύχθηκε σε κατάσταση πτώχευσης, συνέχισε όμως την λειτουργία του, υπό τον εναγόμενο σύνδικο, μετά από άδεια του εισηγητού και ο ενάγων εξακολούθησε να προσφέρει τις υπηρεσίες του μέχρι 31/10/1964, οπότε ο σύνδικος έκανε έγγραφη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας. Ο ενάγων άσκησε αγωγή κατά του συνδίκου επειδή δεν του καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση, λόγω της καταγγελίας της συμβάσεως και η αγωγή αυτή έγινε δεκτή από το Δικαστήριο.

Συμπέρασμα

Όταν, κατόπιν πτωχέυσεως του εργοδότη συνεχίζεται η εμπορία από τον σύνδικο, έτσι ο μισθωτός μετά από την καταγγελία της συμβάσεως του από τον σύνδικο δικαιούται την νόμιμη αποζημίωση.

Αρείου Πάγου 422/1964 - Τμ. Γ' (Δ.Ε.Ν, 1964, σ. 515)

Ο ενάγων προσελήφθη ως εισπράκτορας σε λεωφορείο εντεταγμένο στο ΚΤΕΛ, ιδιοκτησίας Φ.Π και Ι.Τ, την 1/5/1951, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Από την ημέρα της πρόσληψής του εργαζόταν συνεχώς ως εισπράκτορας, εκτός από το χρονικό διάστημα της στρατεύσεως του μέχρι τις 30/6/1961, οπότε και εντάχθηκε στη δύναμη του μόνιμου προσωπικού εισπρακτόρων του εναγομένου ΚΤΕΛ και απασχολήθηκε μέχρι τις 26 / 6 / 1963 όπου απολύθηκε απροειδοποίητα.

Σύμφωνα με την απόφαση του δικαστηρίου, που στηρίχθηκε στις διατάξεις των άρθρων 6 και 1 του ν. 2112/1920, για τον καθορισμό της καταβλητέας στον ενάγοντα αποζημίωσης, συνεπεία της απροειδοποίητης απολύσεώς του, είναι υπολογιστέος και ο χρόνος της υπηρεσίας του πριν την ενταξή του στο ΚΤΕΛ λόγω της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ αυτού και των ιδιοκτητών του ενταγμένου λεωφορείου.

Συμπέρασμα

Σύμφωνα με τα άρθρα 6 και 1 του Ν. 2112/1920 για τον καθορισμό της αποζημίωσης του μισθωτού, μετά από απροειδοποίητη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τον νέο φορέα, πρέπει να υπολογιστεί και ο χρόνος προϋπηρεσίας στον παλιό εργοδότη.

Αρείου Πάγου 744/1964 - Τμ. Β' (Ε.Ε.Δ, Τόμος 24ος, σ. 152)

Ο αναιρεσειών προσελήφθη το έτος 1946 από την Ν.Α, που διατηρούσε επιχείρηση έκδοσης ημερήσιας εφημερίδας, ως συντάκτης, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Από την ημέρα της πρόσληψής του εργαζόταν συνεχώς, προσφέροντας τις υπηρεσίες του, μέχρι τον Δεκέμβριο του έτους 1962 οπότε και απολύθηκε. Στις 3 Νοεμβρίου 1962, ένα μήνα πριν την απόλυσή του, η επιχείρηση μεταβιβάστηκε στην αναιρεσίβλητη. Ο αναιρεσειών επεδίωξε την καταβολή καθυστερουμένων αποδοχών του χρονικού διαστήματος από 4/9/1960 μέχρι το Δεκέμβριο του έτους 1962 και το τιμαριθμικό επίδομα κατά το ως άνω χρονικό διάστημα.

Σύμφωνα με το δικαστήριο, συντρέχουν εν προκειμένω οι προϋποθέσεις του άρθρου 479 του Α.Κ και ο αναιρεσειών μπορεί να στραφεί εναντίον όποιου από τους δύο εργοδότες θέλει για να εισπράξει τα χρήματα που δικαιούται.

Συμπέρασμα

Σύμφωνα με το άρθρο 479 Α.Κ ο μισθωτός μπορεί να στραφεί εναντίον όποιου από τους εργοδότες θέλει (παλαιό και νέο) για να εισπράξει τα χρήματα που δικαιούται, αλλά από τον παλαιό εργοδότη μπορεί να απαιτήσει μόνο τις αξιώσεις που είχαν δημιουργηθεί την περίοδο που εργαζόταν γι' αυτόν, ενώ από τον νέο εργοδότη μπορεί να απαιτήσει και τις αξιώσεις που δημιουργήθηκαν στον παλαιό αλλά μέχρι την αξία των μεταβιβαζομένων.

Αρείου Πάγου 493/1965 - Τμ. Β' (Δ.Ε.Ν, 1965, σ. 802)

Η ενάγουσα - αναιρεσίβλητος προσελήφθη από τον Ε.Σ με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ως εργάτρια νηματοργείου στη Λειβαδιά και εργάστηκε σ' αυτό από τις 8/1/1960 μέχρι τις 14/6/1964 οπότε το εργοστάσιο, μετά από πλειστηριασμό, κατακυρώθηκε στην Εθνική Τράπεζα και διακόπηκαν προσωρινά οι εργασίες του. Η Εθνική Τράπεζα εκμίσθωσε το εργοστάσιο στον αναιρεσεύοντα-εναγόμενο στις 6/7/1964 και ο τελευταίος το επανέθεσε σε λειτουργία στις 10/1/1965 και το εκμεταλλευόταν σύμφωνα με το σκοπό που είχε προορισθεί. Ο νέος εργοδότης δεν δέχθηκε από την ημέρα της λειτουργίας του εργοστασίου τις υπηρεσίες της ενάγουσας - αναιρεσιβλήτου. Το δικαστήριο έκρινε τον αναιρεσεύοντα υπερήμερον.

Συμπέρασμα

Η Τράπεζα απαγορεύεται από το νόμο να ασκεί εμπορία. Στην συγκεκριμένη περίπτωση όμως εκμίσθωσε το εργοστάσιο και ο νέος φορέας ήταν υποχρεωμένος να αποδεχθεί τις υπηρεσίες της εργαζομένης ή να καταγγείλει νόμιμα την σύμβαση για να μην καταστεί υπερήμερος.

Πρωτοδ. Κέρκυρας 190 / 1966 (Ε.Ε.Δ, Τόμος 25ος, σ. 1132)

Η ενάγουσα προσελήφθη από τον εναγόμενο Α.Μ με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου την 1 Δεκεμβρίου 1951 ως υπάλληλος καταστήματος ειδών νεωτερισμού. Στις 18 Μαρτίου 1963 ο εναγόμενος προέβη σε τακτική καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, η προθεσμία της οποίας έληξε στις 20 Νοεμβρίου 1963. Πριν την εκπνοή της προθεσμίας, κατά την διάρκεια της οποίας η εκκαλούσα εξακολουθούσε να παρέχει ανελλιπώς τις υπηρεσίες της και, συγκεκριμένα, στις 17 Οκτωβρίου 1963, προσελήφθη από εταιρεία ειδών νεωτερισμού στην οποία μετέχει ως συνεταιίρος ο εναγόμενος Α.Μ, που της μεταβίβασε τα εμπορεύματα του καταστήματός του, αξίας 230.000 δρχ. Στον νέο εργοδότη η εκκαλούσα εργάστηκε μέχρι 15 Μαρτίου 1965 οπότε και απολύθηκε μετά από καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, όταν κοινοποιηθεί σ' αυτόν που απευθύνεται μπορεί έγκυρα να ανακληθεί εάν σ' αυτό συναινέσει ρητά ή σιωπηρά ο λήπτης της καταγγελίας. Με την ανάκληση δεν συνάπτεται νέα σύμβαση αλλά συνεχίζεται η προϋφιστάμενη, που θεωρείται ως μηδέποτε καταγγελθείσα. Συνεπώς συνεχίζεται η σύμβαση εργασίας, ματαιώνονται τα αποτελέσματα της καταγγελίας και δεν διακόπτεται ο χρόνος υπηρεσίας.

Σύμφωνα με τα δεδομένα αυτά το δικαστήριο έκρινε ότι η ενάγουσα προσλήφθηκε την 1 Δεκεμβρίου 1951 και εργάστηκε μέχρι στις 15 Μαρτίου 1965 και δικαιούται ανάλογη αποζημίωση.

Συμπέρασμα

Η καταγγελία της συμβάσεως μπορεί έγκυρα να ανακληθεί εάν σ' αυτό συναινέσει ρητά ή σιωπηρά ο λήπτης. Με την ανάκληση δεν συνάπτεται νέα σύμβαση αλλά συνεχίζεται η προηγούμενη που θεωρείται ως μηδέποτε καταγγελθείσα. Συνεπώς συνεχίζεται η σύμβαση εργασίας και ματαιώνονται τα αποτελέσματα της καταγγελίας.

Αρείου Πάτου 612/1966 - Τμ. Β' (Δ.Ε.Ν, 1967, σ. 86)

Ο αναιρεσείων προσελήφθη κατά το έτος 1956 από την Α.Ε. «Κλωστήρια Υφαντήρια Σύρου» ως τεχνίτης στις σύρτες. Η ανώνυμη εταιρεία κατασχέθηκε και εκπλειστηριάστηκε από την αναιρεσίβλητο εναγομένη Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος για την είσπραξη απαιτήσεώς της 4.200.000 δρχ., στις 21 / 11 / 1965. Το εργοστάσιο σταμάτησε την λειτουργία του και έπαυσε η απασχόληση του προσωπικού την ημέρα του πλειστηριασμού. Η αναιρεσίβλητος Τράπεζα δεν είχε την πρόθεση επαναλειτουργίας του εργοστασίου διότι σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 16 του ν. 5076 / 1931, ο οποίος τροποποιήθηκε από τον ν. 259 / 1936, «απαγορεύεται εις τας Τραπεζας η κατ' επάγγελμα και δι' ίδιον λογαριασμόν άσκησις εμπορίου ή βιομηχανίας», γι' αυτό το λόγο η αναιρεσίβλητος δεν συνέχισε την λειτουργία του εργοστασίου. Κατά συνέπεια, σύμφωνα με την απόφαση του δικαστηρίου ο αναιρεσείων δεν δικαιούται την πληρωμή ημερομισθίων υπερημερίας.

Συμπέρασμα

Σύμφωνα με το άρθρο 16 του ν. 5076 / 1931 ο οποίος τροποποιήθηκε από τον ν. 259 / 1936 απαγορεύεται στις Τράπεζες να ασκούν εμπορία, γι' αυτό το λόγο δεν μπορούν να συνεχίσουν την λειτουργία επιχειρήσεων που έχουν περιέλθει σ' αυτές μετά από πλειστηριασμό και επομένως οι μισθωτοί δεν μπορούν να απαιτήσουν μισθούς υπερημερίας.

Αρείου Πάγου 218 / 1968 - Τμ. Β' (Δ.Ε.Ν, 1968, σ. 484)

Η αναιρεσίβλητος προσελήφθη το έτος 1946 από την Α.Ε. «Βαμβακουργεία Σύρου» με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ως βοηθός λογιστού και εργάστηκε μέχρι τις 19/5/1967, οπότε διακόπηκε η λειτουργία της επιχειρήσεως λόγω εκπλειστηριασμού, εφόσον είχε περιέλθει στην υπερθεματίστρια Εθνική Τράπεζα. Στις 1/8/1967 η αναιρεσείουσα εταιρεία «Νηματοουργική» απέκτησε την κυριότητα του εργοστασίου και έθεσε σε λειτουργία το εργοστάσιο, αποκρούοντας την προσφορά της υπηρεσίας της αναιρεσιβλήτου.

Σύμφωνα με την απόφαση του δικαστηρίου στηριζόμενη στις διατάξεις του άρθρου 6 του ν. 2112/1920, συντρέχουν οι όροι της διαδοχής, άρα η αναιρεσίβλητος δικαιούται μισθούς υπερημερίας.

Συμπέρασμα

Η μεταβίβαση μιας επιχείρησης με οποιοδήποτε τρόπο και αν έχει επέλθει δεν επηρεάζει τα δικαιώματα των εργαζομένων. Ο νέος εργοδότης υποχρεούται να δεχθεί τις υπηρεσίες του μισθωτού διότι σε αντίθετη περίπτωση θα είναι υπερήμερος.

Πολυμ. Πρωτοδ. Αθηνών 367 / 1969 (Ε.Ε.Δ, Τόμος 28ος, σ. 1229)

Ο εφεσίβλητος προσελήφθη στις 15 / 8 / 1957 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον Ν.Χ ως εργάτης πλατείας (φορτοεκφορτωτής μαρμάρων) στο εργοστάσιο κοπής μαρμάρων που διατηρούσε ο Ν.Χ στο Μαρούσι Αττικής. Στις 3 / 8 / 1965 ο Ν.Χ και ο εφεσίβλητος με ιδιωτικό συμφωνητικό, συμφώνησαν ότι ο εφεσίβλητος θα συνεχίσει να προσφέρει τις υπηρεσίες που πρόσφερε στον εργοδότη του μέχρι την σύνταξη του συμφωνητικού και ο εργοδότης δεν πρόκειται να τον απολύσει παρά μόνο αν υπάρχει αποδεδειγμένα ολιγωρία στην εκτέλεση της εργασίας του. Την 1 / 4 / 1966 η επιχείρηση του αρχικού εργοδότη περιήλθε εξ' ολοκλήρου στην εκκαλούσα εταιρεία περιορισμένης ευθύνης, η οποία συνέχισε την επιχείρηση ως οικονομική μονάδα. Ο εφεσίβλητος και μετά την μεταβολή του προσώπου του εργοδότη στις 1 / 4 / 1966 εξακολούθησε να παρέχει τις υπηρεσίες του στην εκκαλούσα με την ίδια ιδιότητα με την οποία προσελήφθη. Την 16 / 1 / 1968 η εκκαλούσα κατήγγειλε την σύμβαση εργασίας του εφεσίβλητου.

Με βάση τα παραπάνω η εκκαλούσα δεν είχε δικαίωμα να προβεί σε καταγγελία της σύμβασης και, συνεπώς, περιήλθε σε υπερημερία από 16 / 1 / 1968 μέχρι 11 / 4 / 1968 (χρόνος εγέρσεως της αγωγής). Η εκκαλούσα υποχρεώθηκε να καταβάλει τα ημερομίσθια του ως άνω χρονικού διαστήματος στον εφεσίβλητο σύμφωνα με τα άρθρα 349, 350, 648, 653, 656 Α.Κ.

Συμπέρασμα

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν επιφέρει μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης ή των επιμέρους σχετικών συμφωνητικών που υπογράφηκαν μεταξύ του παλαιού εργοδότη και του μισθωτού.

Αρείου Πάγου 366 / 1969 - Τμ. Β' (Δ.Ε.Ν, 1969, σ. 789)

Ο ενάγων προσελήφθη την 1 Ιανουαρίου 1964 από τους τότε ιδιοκτήτες επιχείρησης προβολής κινηματογραφικών ταινιών, υπό την επωνυμία «Λίντο». Ο ενάγων εργαζόταν ως υπάλληλος παρέχοντας υπηρεσίες ελεγκτή εισιτηρίων ή παρείχε βοηθητικές υπηρεσίες ως θυρωρός ή ταξιθέτης. Παρείχε τις υπηρεσίες του στο κινηματοθέατρο μέχρι τις 11/3/1968, εκτός από το χρονικό διάστημα από 16/11/1965 μέχρι τον Ιανουάριο του έτους 1966 λόγω διακοπής της λειτουργίας της επιχείρησης. Στη συνέχεια την επιχείρηση άρχισε εκμεταλλευόμενος ο αναιρεσείων, προς τον οποίο αυτή μεταβιβάστηκε με πώληση. Στην πώληση περιλαμβάνονταν όλα τα μηχανήματα, καθώς και το κτίριο που στεγαζόταν ο κινηματογράφος. Προς τον νέο εργοδότη ο αναιρεσίβλητος παρείχε τις υπηρεσίες του μέχρι την 27/3/1968 οπότε ο νέος εργοδότης κατήγγειλε έγγραφα την σύμβαση.

Σύμφωνα με τα ως άνω δεδομένα συντρέχουν οι όροι της διαδοχής και η προσβαλλομένη απόφαση ορθώς επεδίκασε αξίωση για διαφορά των αποδοχών και αποζημίωση λόγω της καταγγελίας της συμβάσεως.

Συμπέρασμα

Στον υπολογισμό της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της συμβάσεως από τον νέο εργοδότη, λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος προϋπηρεσίας στον παλιό εργοδότη. Ο νέος εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει την αντίστοιχη διαφορά για να είναι έγκυρη η καταγγελία.

Αρείου Πάγου 732/1971 - Τμ. Β' (Ε.Ε.Δ, Τόμος 31ος, σ. 219)

Ο ενάγων στις 10/4/1958 προσελήφθη από την Η.Ε.Α.Π την οποία, σύμφωνα με το ν.δ. 4199/1961, διαδέχτηκε ως προς όλες τις υποχρεώσεις της η εναγομένη Δ.Ε.Η. Από τον Αύγουστο του 1959 ο ενάγων τοποθετήθηκε στα κεντρικά γραφεία Κοραή 4, όπου παρείχε τις υπηρεσίες του ως βοηθός τοπογράφου. Απασχολήθηκε από την προσληψή του συνεχώς μέχρι στις 26/11/1969 κατά τη χειμερινή περίοδο (Οκτώβριος - Μάιος) επί 40 ώρες εβδομαδιαίως και κατά τη θερινή περίοδο (Ιούνιος - Σεπτέμβριος) επί 35 ώρες, όπως και το υπόλοιπο προσωπικό, στα γραφεία της Κοραή. Το μειωμένο ή ευνοϊκότερο ωράριο είχε καθιερωθεί συμβατικά από την Η.Ε.Α.Π. Η εναγομένη μετέθεσε τον ενάγοντα στην περιοχή του Περιστερίου και τον ανάγκασε να ακολουθήσει το ωράριο των εργατοτεχνιτών, που ήταν οκτάωρο καθημερινά, χωρίς αύξηση των αποδοχών του. Για την μονομερή, βλαπτική μεταβολή ο ενάγων διαμαρτυρήθηκε προφορικά και γραπτά χωρίς να διακόψει την εργασία του.

Σύμφωνα με το δικαστήριο ο ενάγων παρέσχε εργασία επί χρόνο μείζονα του συμφωνημένου κατά το από 26/11/1969 έως 31/3/1970 χρονικό διάστημα και δικαιούται πρόσθετο μισθό.

Συμπέρασμα

οι όροι της εργασιακής σύμβασης ή των επιμέρους συμφωνιών του μισθωτού δεν τίγονται από την μεταβίβαση της επιχείρησης αλλά εξακολουθούν να ισχύουν και υπό τον νέο εργοδότη. Επομένως η αύξηση των ωρών εργασίας από το νέο εργοδότη χωρίς την αύξηση των αποδοχών του μισθωτού, είναι μονομερής βλαπτική μεταβολή και δημιουργεί δικαίωμα του μισθωτού για πρόσθετο μισθό ή αποζημίωση αν θεωρηθεί ως καταγγελία της συμβάσεώς του.

Αρείου Πάγου 293 / 1978 - Τμ. Β' (Δ.Ε.Ν, 1978, σ. 478)

Ο πρώτος από τους εναγομένους - αναιρεσίβλητους είχε στην κυριότητά του και εκμεταλλευόταν Δ.Χ λεωφορείο ενταγμένο στο ΚΤΕΛ Ημαθίας, προσέλαβε δε στις 8 / 11 / 1971, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ως οδηγό, του αναιρεσειόντα, ο οποίος παρείχε την εργασία του συνεχώς μέχρι τις 30 / 3 / 1976, οπότε ο εργοδότης κατήγγειλε εγγράφως την σύμβαση, παρακαταθέτοντας στο αρμόδιο Ταμείο την ορισμένη από τον ν. 2112 / 1920 αποζημίωση, αλλά ο αναιρεσειών αρνήθηκε την αποδοχή της. Η απόλυση του αναιρεσειόντα χωρίς την άδεια της επιτροπής του Α.Ν 1803 / 1951, εφόσον ο αναιρεσειών ήταν γενικός γραμματέας διοικητικού συμβουλίου σωματείου, ήταν άκυρη. Στις 15 / 4 / 1976 ο εργοδότης μεταβίβασε το ως άνω αυτοκίνητο λόγω πωλήσεως στους δεύτερο και τρίτο από τους αναιρεσίβλητους κατά 50 % στον καθένα.

Με βάση τα παραπάνω και σύμφωνα με την απόφαση του δικαστηρίου λόγω της άκυρης καταγγελίας της συμβάσεως ο αρχικός εργοδότης Π.Ε περιήλθε σε κατάσταση υπερημερίας και, εφόσον ισχύουν οι όροι της διαδοχής, συνεχίζεται η εργασιακή σχέση και με τους νέους ιδιοκτήτες οι οποίοι είναι επίσης υπερήμεροι.

Συμπέρασμα

Η άκυρη καταγγελία μιας εργασιακής σύμβασης εξακολουθεί να υφίσταται και μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησης με αποτέλεσμα ο νέος εργοδότης να βρεθεί υπερήμερος - όπως και ο παλαιός εργοδότης - και θα πρέπει ή να καταγγείλει τη σύμβαση όπως ορίζει ο νόμος για να είναι έγκυρη ή να δεχθεί τις υπηρεσίες του μισθωτού.

Εφετείου Αθηνών 3617/1980 (Ε.Ε.Δ, Τόμος 39ος, σ. 492)

Ο ενάγων προσελήφθη στις 21/9/1965 από εταιρεία με την επωνυμία «*» με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και προσέφερε τις υπηρεσίες του σε διάφορα τμήματα και στη συνέχεια στο τμήμα μηχανογραφήσεως. Την ως άνω εταιρεία διαδέχθηκε κατά την 1/2/1972 η εταιρεία υπό την επωνυμία Σ, αυτή την διαδέχθηκε την 1/7/1976 εταιρεία υπό την επωνυμία Ζ.Κ και αυτή διαδέχθηκε η εταιρεία Ζ.Ε και τέλος την 1/9/1977 την Ζ.Ε διαδέχθηκε η εκκαλούσα (εναγομένη). Ο εφεσίβλητος (ενάγων) εξακολουθούσε να προσφέρει τις υπηρεσίες του σε όλες τις ανωτέρω εταιρείες. Ο ενάγων την 1/4/1974 τοποθετήθηκε ως προϊστάμενος του τμήματος μηχανογράφησης, επικεφαλής δέκα εργαζομένων λόγω τυπικών και ουσιαστικών προσόντων, καθώς και λόγω πείρας πάνω στο αντικείμενο της εργασίας. Στις 22/1/1979 η εκκαλούσα προσέλαβε υπάλληλο ονομαζόμενο Μ, τον οποίο και τοποθέτησε ως νέο προϊστάμενο στο τμήμα μηχανογραφήσεως και συνέστησε στον ενάγοντα υπακοή στο νέο προϊστάμενο.

Ο ως άνω υποβιβασμός του εφεσίβλητου σύμφωνα με την απόφαση του δικαστηρίου αποτελεί βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας και ο εφεσίβλητος δικαιούται αποζημίωση διότι η ανωτέρω ενέργεια θεωρείται καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

Συμπέρασμα

Σε περίπτωση μεταβίβασης μιας επιχείρησης ο νέος εργοδότης είναι υποχρεωμένος να τηρήσει τους όρους της εργασιακής συμβάσεως των μισθωτών, τυχόν βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως για τον μισθωτό, αποτελεί καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

Αρείου Πάγου 602/1980 - Τμ. Β' (Δ.Ε.Ν, 1980, σ. 716)

Ο αναιρεσίβλητος προσελήφθη την 1/9/1964 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως σερβιτόρος σε ζαχαροπλαστείο πολυτελείας. Στις 6/5/1971 ο αναιρεσείων με ιδιωτικό συμφωνητικό μισθώσεως, εξεμίσθωσε την ως άνω επιχείρησή του ως σύνολο (κατάστημα, έπιπλα, εξοπλισμό, φήμη, πελατεία) στην Ο.Ε *, η οποία συνέχισε την εκμετάλλευση μέχρι τις 14/9/1974, οπότε και διαλύθηκε και στη συνέχεια η επιχείρηση μισθώθηκε από την Ο.Ε. Β.Π, η οποία εξακολούθησε την εκμετάλλευση μέχρι τις 30/6/1976. Με την λήξη της μίσθωσης, η επιχείρηση αποδόθηκε στον εκμισθωτή (αναιρεσειόντα), ο οποίος συνέχισε την εκμετάλλευση του ζαχαροπλαστείου. Ο αναιρεσίβλητος δεν έπαυσε να προσφέρει τις υπηρεσίες του όλο αυτό το διάστημα ως σερβιτόρος. Όταν ανέλαβε την επαναλειτουργία του καταστήματος ο αναιρεσείων ο αναιρεσίβλητος προσέφερε και σ' αυτόν τις υπηρεσίες του, χωρίς ο πρώτος να τις αποδεχθεί.

Υπό τα δεδομένα αυτά και κατ' εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 6 παρ. 1 του Ν. 2112/1920 συντρέχουν οι όροι της διαδοχής και ο αναιρεσείων είναι υποχρεωμένος να καταβάλει την ορισμένη από το νόμο αποζημίωση.

Συμπέρασμα

Σύμφωνα με το άρθρο 6 παρ. 1 του Ν. 2112/1920 όταν συντρέχουν οι όροι της μεταβίβασης μιας επιχείρησης και ο νέος εργοδότης καταγγέλλει την σύμβαση εργασίας του μισθωτού θα πρέπει να καταβάλει την νόμιμη αποζημίωση για να μην είναι άκυρη η καταγγελία και έτσι καταστεί ο νέος εργοδότης υπερήμερος.

Αρείου Πάγου 650/1982 - Τμ. Β' (Δ.Ε.Ν, 1982, σ. 782)

Ο ενάγων - εκκαλών προσελήφθη τον Ιούλιο του 1966 από την STERLING PRODUCT, εταιρεία με έδρα την Νιγηρία, ως διευθυντής πωλήσεων φαρμακευτικών και λοιπών προϊόντων στην πρωτεύουσα LAGOS. Το 1972 ο ενάγων εξέφρασε την επιθυμία να μεταβεί στην Αθήνα για την ίδια εργασία στην εφεσίβλητο, η οποία είναι ανώνυμος εταιρεία συσταθείσα νόμιμα στην Ελλάδα. Η εταιρεία στη Νιγηρία δεν απέλυσε τον εκκαλούντα, ο οποίος αποχώρησε οικειοθελώς, αλλά συνέστησε στους εκπροσώπους της εφεσίβλητου να τον προσλάβουν ως διευθυντή πωλήσεων. Η αναιρεσίβλητος προσέλαβε τον εκκαλούντα με νέα σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου από την 1/11/1972. Η εφεσίβλητος κατήγγειλε την 1/9/1978 τη σύμβαση, προσφέροντας αποζημίωση ίση με τις αποδοχές τριών μισθών.

Ο εκκαλών ισχυρίζεται ότι οι δύο εταιρείες έχουν άμεση σχέση μεταξύ τους και η εφεσίβλητος είναι διάδοχος της εταιρείας με έδρα το LAGOS της Νιγηρίας. Με βάση τα αποδεικτικά στοιχεία προέκυψε μόνο οικονομική συνεργασία μεταξύ των δύο εταιρειών και δεν αποδείχθηκε ότι η εφεσίβλητος είναι διάδοχος της εν Νιγηρία εδρευούσης Ε.Π.Ε, αφού δεν μεσολάβησε ούτε διάλυση, ούτε συγχώνευση, ούτε και μετασχηματισμός της εταιρείας εκείνης, η οποία εξακολουθεί να ασκεί στο LAGOS εμπορική δραστηριότητα.

Επομένως η εφεσίβλητος δεν ήταν υποχρεωμένη να προσυπολογίσει κατά την απόλυση του εκκαλούντος την διανυθείσα στο LAGOS προϋπηρεσία. Το δικαστήριο δέχθηκε ότι η απόλυσή του ήταν έγκυρη και γι' αυτό το λόγο δεν υπάρχει θέμα πληρωμής μισθών υπερημερίας.

Συμπέρασμα

Στη συγκεκριμένη περίπτωση αποδείχθηκε ότι δεν υπήρχε θέμα διαδοχής ανάμεσα στις δύο επιχειρήσεις, οπότε δεν συνυπολογίζεται στον καθορισμό της αποζημίωσης του μισθωτού η προϋπηρεσία του στον παλαιό εργοδότη. Εξάλλου ο μισθωτός είχε προσληφθεί με νέα σύμβαση εργασίας, οπότε για τον καθορισμό της αποζημίωσης υπολογίζεται το χρονικό διάστημα από την υπογραφή της δεύτερης (νέας) σύμβασης και εφεξής.

Αρείου Πάγου 842/1983 - Τμ. Β' (Ε.Ε.Δ, Τόμος 43ος, σ. 268)

Η ενάγουσα - εφεσίβλητος προσελήφθη ως υπάλληλος γραφείου με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου την 1/6/1973 από την ομόρρυθμη εμπορική εταιρεία με την επωνυμία «Κ.Π. Υιοί Ο.Ε.» που διενεργούσε εκτελωνιστικές εργασίες με έδρα το Βόλο. Την 1/9/1979 μεταβλήθηκε ο φορέας της ως άνω επιχείρησης, αλλά αυτή συνέχισε την λειτουργία της ως οικονομική μονάδα υπό τον νέο εργοδότη. Η εφεσίβλητος συνέχισε να παρέχει τις υπηρεσίες της και στην εκκαλούσα από 1/9/1979 μέχρι 28/7/1981, οπότε η εκκαλούσα κατήγγειλε την σύμβαση εργασίας της εφεσίβλητου άτυπα, χωρίς καταβολή αποζημίωσης και χωρίς να αποδέχεται τις υπηρεσίες της. Η εφεσίβλητος κατόπιν της διά της αγωγής παραιτήσεως της από την προσβολή της καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεως ως άκυρης, δικαιούται λόγω της απολύσεως της την νόμιμη αποζημίωση.

Συμπέρασμα

Η καταγγελία μιας εργασιακής συμβάσεως για να είναι έγκυρη θα πρέπει να είναι έγγραφη και να συνοδεύεται από την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. Στην περίπτωση που κάποιο από τα ως άνω στοιχεία απουσιάζει τότε η καταγγελία είναι άκυρη και ο εργοδότης καλείται ή να καταγγείλει έγκυρα τη σύμβαση ή να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του μισθωτού, έτσι ώστε να μην καταστεί υπερήμερος.

Αρείου Πάγου 1066 / 1985 - Τμ. Β' (Δ.Ε.Ν, 1986, σ. 506)

Την 1 / 10 / 1976 καταρτίστηκε μεταξύ του αναιρεσίβλητου ενάγοντος και του νομίμου εκπροσώπου της υπό την επωνυμία «Α.Ε.Β.Ε. ΒΙΟΝΙΚΗ» ανωνύμου εταιρείας, σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Ο αναιρεσίβλητος προσελήφθη ως υπάλληλος στην ανωτέρω επιχείρηση καλλυντικών, αρχικά ως αποθηκάριος και στη συνέχεια ως διεκπεραιωτής των εξωτερικών υποθέσεων της. Από το καλοκαίρι του 1977 ιδρύθηκε ομόρρυθμη εταιρεία μέσα από τις εμπορικές δραστηριότητες της εναγομένης, ως θυγατρική της, έχοντας σαν αντικείμενο την εμπορία καλλυντικών. Τα γραφεία της θυγατρικής εταιρείας (αναιρεσειούσης) στεγάστηκαν στο κτίριο που στεγάζονταν και τα γραφεία της πρώτης εταιρείας. Έκτοτε ο αναιρεσίβλητος παρείχε τις υπηρεσίες του κυρίως στη θυγατρική εταιρεία και λιγότερο στην αρχική, ενώ εν τω μεταξύ η αρχική εργοδότης είχε μεταφέρει το κέντρο της εμπορικής της δραστηριότητας στα Σπάτα Αττικής. Από το 1979 ο ενάγων μετατάχτηκε και τυπικά στο υπαλληλικό προσωπικό της αναιρεσειούσης εταιρείας και η σύμβασή του λειτουργούσε, σιωπηρά με την σαφή βούληση των μερών, υπό τη μορφή εξαρτημένης εργασίας μεταξύ του αναιρεσιβλήτου και της αναιρεσειούσης. Στις 21 / 6 / 1982 η αναιρεσειούσα έπαυσε να αποδέχεται τις προσφερόμενες από τον αναιρεσίβλητο υπηρεσίες, χωρίς να κοινοποιήσει προς αυτόν έγγραφη καταγγελία της συμβάσεως και να καταβάλει την νόμιμη αποζημίωση.

Σύμφωνα με την κρίση του δικαστηρίου μοναδικός εργοδότης κατά την απόλυση του αναιρεσίβλητου είναι η δεύτερη επιχείρηση και δεν πρόκειται για δανεισμό μισθωτού. Άρα ο αναιρεσίβλητος μπορεί να απαιτήσει από την δεύτερη εταιρεία αποζημίωση λόγω της καταγγελίας της συμβάσεως.

Συμπέρασμα

Στη συγκεκριμένη περίπτωση, που κρίθηκε ότι δεν υπάρχει δανεισμός μισθωτού, ο μισθωτός μπορεί να απαιτήσει αποζημίωση λόγω καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεως, από τον τελευταίο εργοδότη που κατήγγειλε τη σύμβαση, ενώ από τον προηγούμενο μπορεί να απαιτήσει μόνο δεδουλευμένους σ' αυτόν μισθούς. Αντίθετα στην περίπτωση του δανεισμού, μισθωτός μπορεί να απολυθεί και να ζητήσει αποζημίωση μόνο από τον παλαιό εργοδότη.

Αρείου Πάγου 1395/1985 - Τμ. Β' (Δ.Ε.Ν, 1986, σ. 760)

Ο αναιρεσείων - ενάγων προσελήφθη με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου στις 30/3/1968 από την «Α.Ε. ΑΝΤΡΙΚ» με έδρα τη Μαγούλα Αττικής, ως τεχνικός εργοστασίου κλωστοϋφαντουργίας. Στις 29/1/1972 η επιχείρηση κηρύχθηκε σε κατάσταση πτώχευσης. Στη συνέχεια ολόκληρη η επιχείρηση ως οικονομική μονάδα κατακυρώθηκε κατά τον πλειστηριασμό στην Ε.Τ.Β.Α, η οποία διατήρησε την διαχείρησή της έως τις 22/2/1972 οπότε προέβη σε ολική μίσθωση της επιχειρήσεως ως οικονομικής μονάδας προς την αναιρεσίβλητο εταιρεία, που συνέχισε την εκμετάλλευση αυτής ως είχε, δηλαδή ως κλωστοϋφαντουργίας. Ο αναιρεσείων συνέχιζε να προσφέρει τις υπηρεσίες του ως τεχνικός μέχρι στις 6/7/1979 οπότε η αναιρεσίβλητος κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας, καταβάλλοντας αποζημίωση με βάση τον χρόνο που παρείχε τις υπηρεσίες του ο αναιρεσείων σ' αυτή και την Ε.Τ.Β.Α από 31/1/1972 και όχι τον χρόνο στην «Α.Ε. ΑΝΤΡΙΚ», διότι καταγγέλθηκε η σύμβαση του από τον σύνδικο.

Το δικαστήριο δεχόμενο τα παραπάνω απέρριψε την αίτηση για την συμπλήρωση της αποζημιώσεως του αναιρεσειόντος λόγω της απολύσεώς του.

Συμπέρασμα

Αν μετά από έγκυρη καταγγελία της εργασιακής σύμβασης από τον εργοδότη, για την οποία δηλαδή έχει καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση, ο μισθωτός συνεχίσει να παρέχει τις υπηρεσίες του σε διάδοχη επιχείρηση, για τον υπολογισμό της οφειλόμενης αποζημιώσεως σε περίπτωση νέας καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεως δεν θα υπολογισθεί και ο χρόνος υπηρεσίας στον προηγούμενο εργοδότη γιατί υφίσταται νέα σύμβαση εργασίας.

Αρείου Πάγου 310 / 1986 - Τμ. Β' (Ε.Ε.Δ, Τόμος 46ος, σ. 263)

Ο Μ.Ι διατηρούσε επιχείρηση εμπορίας αυτοκινήτων, πωλήσεις ανταλλακτικών και συνεργείο επισκευών αυτοκινήτων και προσέλαβε τον Οκτώβριο του 1959 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου τον ενάγοντα- αναιρεσεύοντα ως αρχιτεχνίτη. Ο Μ.Ι συνέστησε το 1969 με τη σύζυγό του ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «Μ.Ι. Α.Ε.Β.Ε.», στην οποία μεταβίβασε εξ' ολοκλήρου την ανωτέρω επιχείρηση και ο αναιρεσεύων συνέχισε να προσφέρει τις υπηρεσίες του χωρίς διακοπή. Αργότερα στις αρχές Δεκεμβρίου του 1969, ο νόμιμος εκπρόσωπος της ανωνύμου εταιρείας πούλησε τα ανταλλακτικά και διέκοψε την εμπορία τους, μίσθωσε το συνεργείο και περιόρισε την δραστηριότητα της εταιρείας στην πώληση μόνο των αυτοκινήτων, τέλος δε απόλυσε τον αναιρεσεύοντα καθώς και το υπόλοιπο προσωπικό χωρίς να καταβάλει αποζημίωση. Σχεδόν όλο το προσωπικό καθώς και ο αναιρεσεύων προσελήφθησαν από την αναιρεσίβλητο κατόπιν υποβολής σχετικής αιτήσεως και προσκομίσεως αντίστοιχου δελτίου από το γραφείο ευρέσεως εργασίας. Ο αναιρεσεύων προσελήφθη ως αρχιτεχνίτης αυτοκινήτων στο συνεργείο του αναιρεσιβλήτου, ο οποίος δεν ανέλαβε καμία υποχρέωση να του καταβάλει την αποζημίωση για την απόλυσή του από την Α.Ε «Μ.Ι».

Το δικαστήριο έκρινε ότι για τον υπολογισμό της αποζημιώσεως που πρέπει να καταβληθεί στον αναιρεσεύοντα, η αναιρεσίβλητος δεν είναι υποχρεωμένη να προσμετρήσει και το χρόνο προϋπηρεσίας του στους Μ.Ι και Α.Ε «Μ.Ι».

Συμπέρασμα

Σε περίπτωση που ο μισθωτός απολυθεί χωρίς να του καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση και στη συνέχεια συνάψει νέα, αυτοτελή, σύμβαση εργασίας υπό τον νέο εργοδότη για τον υπολογισμό της οφειλόμενης αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως αυτής δεν θα ληφθεί υπόψη ο χρόνος υπηρεσίας στον προηγούμενο εργοδότη.

Αρείου Πάγου 3/1987 - Τμ. Β' (Ε.Ε.Δ, Τόμος 46ος, σ. 933)

Οι αναιρεσίβλητοι προσελήφθησαν με χωριστές συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου από τον Μ.Μ, που εκμεταλλευόταν εργοστάσιο κατεργασίας και χύτευσης χαλκού στην Αθήνα. Με ιδιωτικό συμφωνητικό στις 21/9/1983 ο Μ.Μ νοίκιασε για το χρονικό διάστημα από 5/10/1986 ολόκληρο το εργοστάσιο μαζί με τα μηχανήματα και τις εγκαταστάσεις του στην αναιρεσείουσα εταιρεία, η οποία ανέλαβε στις 5/10/1983 την εκμετάλλευση της επιχείρησης και έγινε ο νέος φορέας της. Οι εκπρόσωποι της αναιρεσείουσας επέτρεψαν στον Μ.Μ να καταγγείλει στις 10/10/1983, δηλαδή μετά τη μεταβολή που είχε επέλθει στο πρόσωπο του εργοδότη, τις συμβάσεις εργασίας που είχαν καταρτιστεί με τους αναιρεσίβλητους και αρνήθηκαν από τότε να δεχθούν τους απολυθέντες στις εργασίες τους, με αποτέλεσμα να περιέλθουν έτσι σε υπερημερία ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών τους.

Το δικαστήριο με την απόφασή του, βάσει του ν. 2112/1920, υποχρέωσε την αναιρεσείουσα να καταβάλει στους αναιρεσίβλητους μισθούς υπερημερίας για το χρονικό διάστημα από 10/10/1983 και εφεξής.

Συμπέρασμα

Δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασεως εργασίας του μισθωτού έχει μόνο ο εργοδότης που εκμεταλλεύεται τη δεδομένη στιγμή της καταγγελίας, την επιχείρηση. Οποιοσδήποτε άλλος είναι αναρμόδιος και η καταγγελία άκυρη, με αποτέλεσμα αν ο νέος φορέας της επιχείρησης δεν αποδεχθεί τις υπηρεσίες του μισθωτού, να βρεθεί υπερήμερος.

Εφετείο Πατρών 945 / 1987 (Ε.Ε.Δ, Τόμος 47ος, σ. 369)

Ο ενάγων από το έτος 1954 έως την 1/3/1986 εργαζόταν ως οδηγός λεωφορείου ενταγμένου στη δύναμη του ΚΤΕΛ Αχαΐας με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου αντί των εκάστοτε νομίμων αποδοχών. Στο λεωφορείο που οδηγούσε, η σχέση συνιδιοκτησίας είχε διαμορφωθεί ως εξής: ο ίδιος (ενάγων) ήταν συγκύριος του λεωφορείου κατά ποσοστό 25% μέχρι το 1978 όταν μεταβίβασε το μερίδιό του στη συζυγό του. Άλλο ποσοστό από 50% ανήκε στον Χ.Φ ο οποίος στις 20/10/1985 το μεταβίβασε στον εναγόμενο. Ο εναγόμενος στις 15/7/1985 αγόρασε όλα τα ποσοστά και έτσι έγινε αποκλειστικός κύριος του λεωφορείου. Κατά το χρόνο που ο ενάγων ήταν συνιδιοκτήτης παρείχε τις υπηρεσίες του με σχέση εξαρτημένης εργασίας μετά από συμφωνία και το ίδιο συνέβη και όταν ο εναγόμενος κατά το έτος 1985 αγόρασε τις μερίδες των άλλων συνιδιοκτητών. Στις 1/3/1986 συμπληρώθηκαν στο πρόσωπο του ενάγοντος οι νόμιμες προϋποθέσεις για τη λήψη σύνταξης από το Ι.Κ.Α και αποχώρησε από την υπηρεσία του, χωρίς να έχουν συμπληρωθεί οι προϋποθέσεις για τη λήψη επικουρικής σύνταξης, συνεπώς δικαιούται αποζημίωση για την αποχώρησή του λόγω γήρατος ίση με το 50% της από το ν. 2112/1920 προβλεπόμενης αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας. Στην καταβολή της αποζημίωσης αυτής υποχρεούται ο εναγόμενος - εφεσίβλητος, ως τελευταίος εργοδότης.

Συμπέρασμα

Στην καταβολή της αποζημιώσεως για την αποχώρηση ενός μισθωτού λόγω γήρατος, υποχρεούται ο τελευταίος εργοδότης.

Εφετείου Πατρών 61/1988 (Ε.Ε.Δ, Τόμος 47ος, σ. 971)

Η ξενοδοχειακή επιχείρηση με την επωνυμία «*» που εδρεύει στην Αθήνα προσέλαβε τον πρώτο από τους ενάγοντες Π.Μ στις 26/2/1975, τον δεύτερο Κ.Κ την 1/8/1979, τον τέταρτο Π.Π την 1/6/1978, τον έβδομο Α.Μ την 1/7/1983 την δωδέκατη Ε.Π την 1/6/1978, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Αυτοί προσέφεραν την εργασία τους κατά την εποχιακή λειτουργία του ξενοδοχείου από τέλους Μαρτίου μέχρι τέλους Οκτωβρίου κάθε χρόνο, από την κατά τα παραπάνω προσληψή τους μέχρι και το έτος 1984. Από την 1/11/1984 η προαναφερθείσα επιχείρηση «*» εκμίσθωσε στην πρώτη εφεσίβλητο εναγομένη το παραπάνω ξενοδοχειακό συγκρότημα για 9 έτη. Δεν εκμισθώθηκε η επιχείρηση ως οικονομική μονάδα, αφού δεν γίνεται μνεία για κάτι τέτοιο στο εν λόγω μισθωτήριο. Κατά την έναρξη της λειτουργίας του ξενοδοχείου για τη σαιζόν 1985 η μισθώτρια προσέλαβε τους παραπάνω ενάγοντες με νέες συμβάσεις. Η επιχείρηση δεν πήγε καλά οικονομικά και μετά από συμφωνία με την εκμισθώτρια, στα τέλη του μηνός Μαρτίου 1986, λύθηκε η μεταξύ τους σύμβαση μισθώσεως. Στις 31/3/1986 ο εκπρόσωπος της α' εφεσιβλήτου μετέβη στα Νικολέϊκα να επιδόσει τις σχετικές καταγγελίες των συμβάσεων εργασίας. Στο μεταξύ η ιδιοκτήτρια εταιρεία εκμίσθωσε το εν λόγω συγκρότημα από 1/4/1986 με ιδιωτικό συμφωνητικό στην δεύτερη εφεσίβλητη - εναγομένη Α.Ε. Στην τελευταία αυτή εταιρεία εκμισθώθηκε μόνο το κτιριακό συγκρότημα, όπως προκύπτει από το συμφωνητικό, και όχι η επιχείρηση σαν οικονομική μονάδα, άλλωστε η εκμισθώτρια δεν είχε πλέον καμία επιχείρηση (πελατεία, φήμη, κ.λ.π.) και εξάλλου, δεν μεταβιβάστηκε στη νέα μισθώτρια η επιχείρηση της πρώτης εναγομένης ως σύνολο διότι η τελευταία αυτή δεν σταμάτησε τις επιχειρηματικές δραστηριότητές της αλλά τις συνέχιζε αλλού.

Με βάση τα παραπάνω αποδεικτικά στοιχεία η μόνη η οποία είχε δικαίωμα να καταγγείλει τις συμβάσεις εργασίας με τους ενάγοντες, ήταν η πρώτη εταιρεία κατά το χρόνο που βρισκόταν στη χρήση του μισθίου (31/3/1986), η δε δεύτερη δεν είχε καμία υποχρέωση να τους προσλάβει αφού δεν ήταν διάδοχος της πρώτης και συνεπώς, η ένδικη αγωγή απορρίφθηκε κατά την κυρία της βάση, με την οποία επιδιωκόταν η ακύρωση των παραπάνω καταγγελιών.

Συμπέρασμα

Σε περίπτωση που δεν υπάρχει διαδοχή στην επιχείρηση ο νέος φορέας της δεν είναι αναγκασμένος να προσλάβει το υπαλληλικό προσωπικό. Την ευθύνη για την καταγγελία των συμβάσεων έχει ο τελευταίος εργοδότης που ασκούσε την επιχείρηση.

Αρείου Πάγου 1872/1987 - Τμ. Β' (Ε.Ε.Δ, Τόμος 48ος, σ. 68)

Ο αναιρεσίβλητος - ενάγων, έχοντας Πτυχίο Πρακτικής Γεωργικής Σχολής, προσελήφθη στις 6/6/1962 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον προϊστάμενο της υπηρεσίας Αυτεπιστασίας του ξενοδοχείου με τίτλο «Ξενία Παληουρίου» στην Χαλκιδική, ως δενδροκηπουρός, υπό την ιδιότητά του δε αυτή παρείχε τις υπηρεσίες του αρχικά στην ρηθείσα μονάδα του Ε.Ο.Τ και στη συνέχεια από το έτος 1977, με τη μεταβίβαση του ανωτέρω ξενοδοχείου κατ' εφαρμογή του ν. 376/1976, στην αναιρεσείουσα εναγομένη εταιρεία μέχρι τις 1/10/1983, οπότε η εναγομένη κατήγγειλε την σύμβαση εργασίας και τον απέλυσε. Ο ενάγων κατά την ανάληψη των καθηκόντων του είχε αναλάβει την δενδροφύτευση του ακάλυπτου χώρου γύρω από το ξενοδοχείο και την διαμόρφωση αυτού, αλλά λόγω της μεγάλης έκτασης προσλαμβάνονταν ανειδίκευτοι εργάτες, οι οποίοι καθοδηγούνταν πάντοτε απ' αυτόν. Το 1980 η αναιρεσείουσα άρχισε να περιορίζει τον αριθμό των εργατών, προσλαμβάνοντας το 1981 ένα μόνο ανειδίκευτο εργάτη, ενώ κατά τα έτη 1982 και 1983, όχι μόνο δεν προέβη σε προσλήψεις, αλλά αντίθετα αξίωσε από τον αναιρεσίβλητο να εκτελέσει όλες τις εργασίες μόνος του. Μετά την διαμαρτυρία του αναιρεσίβλητου ότι αδυνατεί να εκτελέσει μόνος του όλες τις εργασίες, η αναιρεσείουσα εταιρεία την 1/10/1983 τον απέλυσε, παρά το γεγονός ότι αυτός, μετά από τις υποδείξεις τους, είχε εκτελέσει ο ίδιος και τις βοηθητικές εργασίες.

Το δικαστήριο έκρινε ότι η απόλυση του αναιρεσίβλητου οφείλεται σε λόγους εκδικήσεως και η καταγγελία είναι καταχρηστική και συνεπώς άκυρη. Η αναιρεσείουσα αρνούμενη να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του κατέστη υπερήμερη κατά τις διατάξεις των άρθρων 349 και 656 Α.Κ και υποχρεώθηκε να πληρώσει μισθούς υπερημερίας.

Συμπέρασμα

Η καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως ενός μισθωτού που οφείλεται σε λόγους εκδικήσεως είναι καταχρηστική και επομένως άκυρη, έτσι, αν ο εργοδότης δεν αποδεχτεί τις προσφερόμενες υπηρεσίες του μισθωτού είναι υπερήμερος.

Αρείου Πάγου 1580 / 1988 - Τμ. Δ' (Δ.Ε.Ν, 1990, σ. 361)

Ο ενάγων έχοντας πτυχίο κτηνιάτρου, προσελήφθη από την εναγομένη, που ασκούσε επιχείρηση παραγωγής χρωμάτων, φαρμάκων και καλλυντικών, την 1/9/1973, ως υπεύθυνος του τμήματος κτηνιατρικών φαρμάκων. Οι παρεχόμενες από τον ενάγοντα υπηρεσίες ήταν οι εξής: Παρακολουθούσε την επιστημονική εξέλιξη στην κτηνιατρική φαρμακολογία, πρότεινε την παραγωγή ιδιοσκευασμάτων, ενημέρωνε τους κτηνιάτρους, παρακολουθούσε σεμινάρια και συνέδρια και εκπροσωπούσε την εναγομένη σε γεωργοκτηνοτροφικές εκθέσεις. Παράλληλα διενεργούσε και την είσπραξη των πωλουμένων κτηνιατρικών προϊόντων και ελάμβανε επιπλέον του μισθού του και ποσοστά 2% επί των εισπράξεων και 1% επί των ποσών των συναλλαγματικών. Τον Μάρτιο του έτους 1983 η εναγομένη άλλαξε επωνυμία και συστήθηκε η εταιρεία «ADELCO», στην οποία η εναγομένη μεταβίβασε ορισμένα τμήματα της επιχειρήσεώς της. Στις 4/5/1983 συμφωνήθηκε μεταξύ της εναγομένης και των εργαζομένων ότι εντός προθεσμίας ενός μηνός πρέπει να αποφασίσουν αν δέχονται την τοποθετησή τους στη νέα εταιρεία, αλλιώς να ζητήσουν την καταγγελία της σύμβασης και να πάρουν αποζημίωση. Ο ενάγων προσέφερε τις υπηρεσίες του στην ADELCO στις αρχές Μαΐου 1983 αλλά εντός της ανωτέρω προθεσμίας, στις 27/5/1983, κοινοποίησε στην εναγομένη την από 26/5/1983 «εξώδικη διαμαρτυρία και δήλωση» με την οποία δήλωσε ότι δεν δεχόταν την τοποθετησή του στη νέα εταιρεία, διότι δεν είχε κτηνιατρικό τμήμα και έθεσε στην διάθεση της εναγομένης τις συμφωνημένες υπηρεσίες του. Η εναγομένη, η οποία μετά τη σύσταση της ADELCO συνέχισε να παράγει κτηνιατρικά φάρμακα, αρνήθηκε να δεχτεί τις υπηρεσίες του και του δήλωσε ότι ανήκει στη νέα εταιρεία.

Η άρνηση και η δήλωση αυτή της εναγομένης συνιστά άτυπη (άκυρη) καταγγελία της συμβάσεως εργασίας κατά το άρθρο 5 του ν. 3198 / 1955, με συνέπεια να καταστεί η εναγομένη υπερήμερη περί την αποδοχή των υπηρεσιών του ενάγοντος και να οφείλει μισθούς υπερημερίας.

Συμπέρασμα

Αν μεταβληθούν οι όροι της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη μονομερώς και ο μισθωτός δηλώσει μέσα στην προθεσμία που θα του ορίσει ο εργοδότης ότι δεν αποδέχεται τη μεταβολή αυτή, ο εργοδότης οφείλει είτε να αποδεχθεί τις ήδη συμφωνημένες υπηρεσίες του μισθωτού είτε να καταγγείλει την εργασιακή σύμβαση καταβάλλοντας την νόμιμη αποζημίωση, διαφορετικά θα οφείλει αποδοχές υπερημερίας.

Αρείου Πάγου 415 / 1989 - Τμ. Β' (Δ.Ε.Ν, 1990, σ. 297)

Ο αναιρεσίβλητος απολύθηκε δύο φορές κατά την διάρκεια της υπηρεσίας του εγγράφως, αλλά εικονικά, χωρίς να του καταβληθεί η αντίστοιχη αποζημίωση και δύο φορές έγινε αναγγελία στον ΟΑΕΔ για δήθεν επαναπροσληψή του στην επιχείρηση. Την πρώτη φορά φέρεται ότι κατήγγειλε τη σύμβαση το έτος 1980 η αρχική εργοδότηδα Α.Α και τη δεύτερη το έτος 1981 η επόμενη εργοδότηδα «Ε.Ε Αφοί Τ. Και Σία». Στην πραγματικότητα δεν είχε απολυθεί ποτέ, αλλά εργαζόταν συνέχεια στις διαδοχικές εργοδοτίδες του, ενώ ήταν γραμμένος ως άνεργος στον ΟΑΕΔ και εισέπραττε κάθε φορά το επίδομα ανεργίας. Επομένως, οι καταγγελίες αυτές της συμβάσεως είναι εικονικές και κατά συνέπεια άκυρες κατά το άρθρο 138 του Α.Κ και δεν παράγουν τα γνωστά αποτελέσματα. Για το λόγο αυτό δεν λαμβάνονται υπ' όψη ως γεγονότα που διακόπτουν τη συνέχιση της από 1 / 2 / 1979 υφισταμένης συμβάσεως εργασίας του αναιρεσίβλητου. Έτσι το εφετείο επιδίκασε όλες τις αντίστοιχες καθυστερούμενες αποδοχές. Τμήμα των καθυστερουμένων αποδοχών ανάγεται σε χρόνο προ της μεταβιβάσεως της επιχειρήσεως στην αναιρεσειούσα, πλην όμως ενέχεται στην πληρωμή αυτών και η αναιρεσειούσα στην οποία περιήλθε η επιχείρηση ως σύνολο σύμφωνα με το άρθρο 479 Α.Κ.

Το δικαστήριο ανάγκασε την αναιρεσειούσα να καταβάλει στον αναιρεσίβλητο τις πιο πάνω διαφορές αποδοχών, αναγόμενες και στον προ της μεταβιβάσεως της επιχειρήσεως χρόνο.

Συμπέρασμα

Η μεταβίβαση μιας επιχείρησης ως συνόλου δεν θίγει τα δικαιώματα των εργαζομένων γι' αυτό το λόγο η πληρωμή των καθυστερουμένων αποδοχών βαρύνει και τον νέο εργοδότη σύμφωνα με το άρθρο 479 Α.Κ.

Ειρηνοδικείου Αθηνών 364 / 1989 (Ε.Ε.Δ, Τόμος 48ος, σ. 455)

Η ενάγουσα προσελήφθη στις 13 / 10 / 1976, ως φωτοσυνθέτρια, από την «Φ. Ε.Ε.», με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου. Το ωράριό της είχε συμφωνηθεί σε 35 ώρες την εβδομάδα. Αντίθετα οι όροι αμοιβής και εργασίας γενικά καθορίζονταν από την εκάστοτε κλαδική σύμβαση εργασίας των εργαζομένων τυπογράφων. Τον Αύγουστο του 1977 η εναγομένη διαδέχθηκε την «Φ. Ε.Ε.» και ως νέος εργοδότης υπεισήλθε αυτοδικαίως στις υποχρεώσεις του προηγούμενου έναντι των μισθωτών. Μετά την πάροδο 10 ετών, η ενάγουσα έγινε μέλος, με την ίδια ειδικότητα, του σωματείου λιθογράφων. Τον Ιούνιο του 1987 υπογράφηκε κλαδική συλλογική σύμβαση μεταξύ του «Συνδέσμου Φωτοστοιχειοθετικών Επιχειρήσεων Ελλάδος» και της «Πανελλαδικής Ένωσης Εργαζομένων Λιθογράφων Γραφικών Τεχνών και Περιοδικού Τύπου», που κηρύχθηκε υποχρεωτική με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, δημοσιεύθηκε δε και στην εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Η σύμβαση αυτή καθόριζε αυξημένες αποδοχές έναντι της αντίστοιχης των τυπογράφων, διατήρησε όμως το ωράριο των 40 ωρών την εβδομάδα. Η εναγομένη, παρά το νόμο, μόλις το Μάιο του 1988 εφάρμοσε την ανωτέρω υποχρεωτική σύμβαση ως προς το ύψος των αποδοχών. Συνακόλουθα περιέκοψε τις αποδοχές της ενάγουσας κατά ποσοστό που αντιστοιχεί σε 5 ώρες εργασίας.

Σύμφωνα με τα παραπάνω η αγωγή έγινε δεκτή, αναγνωρίσθηκε ότι η ενάγουσα πρέπει να απασχολείται 35 ώρες την εβδομάδα όπως και προηγούμενος με πλήρεις αποδοχές και υποχρεώθηκε η εναγομένη να καταβάλει στην ενάγουσα την αιτουμένη διαφορά αποδοχών.

Συμπέρασμα

Η μεταβίβαση μιας επιχείρησης δεν επηρεάζει τους όρους της εργασιακής συμβάσεως των μισθωτών καθώς επίσης και τους όρους τυχόν σχετικών ιδιωτικών συμφωνητικών μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων.

Εφετείου Θεσ/νίκης 420 / 1989 (Ε.Ε.Δ, Τόμος 48ος, σ. 518)

Ο ενάγων έχοντας άδεια φορτηγού αυτοκινήτου Δ' κατηγορίας, προσελήφθη την 1/5/1977 από τον τέταρτο των εναγομένων Γ.Κ, εργολήπτη δημοσίων έργων, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, για να εργασθεί ως οδηγός φορτηγού αυτοκινήτου. Εργάστηκε μέχρι τις 31/8/1977 στο έργο κατασκευής του αεροδρομίου Αλεξανδρουπόλεως και στη συνέχεια μέχρι τις 20/5/1978, κάνοντας διάφορες μεταφορές για λογαριασμό του εργοδότη του. Από 21/5/1978 ο τέταρτος των εναγομένων μετέφερε τις δραστηριότητές του στην περιοχή της Κοζάνης και συνεταιρίστηκε με τους δεύτερο και τρίτο εναγομένους, δημιουργώντας διάφορες κοινοπραξίες για την εκτέλεση διαφόρων έργων της Δ.Ε.Η, στις οποίες χρησιμοποιούσαν το ίδιο προσωπικό χωρίς να καταγγέλλουν, κατά την εκτέλεση κάθε επί μέρους έργου, τις συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων σ' αυτούς. Τέτοιες κοινοπραξίες έγιναν αρκετές διαδοχικά και τέλος η πρώτη των εναγομένων κατήγγειλε στις 20/9/1984 τη σύμβαση εργασίας του ενάγοντα και του κατέβαλε κατά την απόλυσή του ποσό που αντιπροσωπεύει τις αποδοχές ενός μηνός ως αποζημίωση, γιατί θεώρησε ως χρόνο προσλήψεως την 1/2/1984. Θεώρησε δηλαδή ότι είχε χρόνο υπηρεσίας λιγότερο του έτους ενώ αποδείχθηκε ότι ο ενάγων εργάστηκε στους τρεις τελευταίους εναγομένους και στις διαδοχικές κοινοπραξίες τους, τις οποίες τελικά διαδέχθηκε η πρώτη των εναγομένων, από 21/5/1978 συνεχώς μέχρι την απόλυσή του, όπως δέχθηκε το δικαστήριο, απορρίπτοντας την σχετική έφεση των εναγομένων.

Συμπέρασμα

Ο αριθμός των διαδοχικών μεταβιβάσεων δεν επηρεάζει την εργασιακή σύμβαση η οποία συνεχίζεται στο πρόσωπο του εκάστοτε εργοδότη. Σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως υπολογίζεται για τον καθορισμό της αποζημίωσης του μισθωτού και η προϋπηρεσία στους προηγούμενους εργοδότες.

Εφετείου Αθηνών 669 / 1990 (Δ.Ε.Ν, 1991, σ. 343)

Η εφεσίβλητη προσελήφθη στις 3 / 1 / 1978 από την Α.Ε «Αφοί Τσιτσόπουλοι ΑΤΗΕΝΕΕ» με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως υπάλληλος (πωλήτρια) και πρόσφερε τις υπηρεσίες της μέχρι στις 10 / 7 / 1985, οπότε καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας από το σύνδικο της εν τω μεταξύ πτωχεύσας αρχικής εταιρείας, χωρίς να της καταβληθεί αποζημίωση απολύσεως. Την 28 / 4 / 1986, το Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών Κλωστοϋφαντουργίας εξεμίσθωσε στην εκκαλούσα εταιρεία το κατάστημα, όπου ο παραπάνω εργοδότης της εφεσιβλήτου ασκούσε την εμπορική του επιχείρηση. Στη σύμβαση μισθώσεως, μεταξύ των άλλων, συμφωνήθηκαν τα εξής: «Ο μισθωτής αναλαμβάνει ρητά την υποχρέωση να προσλάβει σε προθεσμία 4 μηνών από την υπογραφή του παρόντος, το προσωπικό που εργαζόταν στην αποβληθείσα επιχείρηση Αφοί Τσιτσόπουλοι (πρώτη μισθώτρια). Επίσης ο μισθωτής δηλώνει ότι αναγνωρίζει τα κεκτημένα δικαιώματα των εργαζομένων τούτων σε σχέση με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας».

Με σαφήνεια προκύπτει ότι η εκκαλούσα εταιρεία διαδέχθηκε την ως άνω πτωχέυσασα εταιρεία στο σύνολο των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των εργαζομένων σ' αυτή, δηλαδή υπήρξε υποκατάσταση στο πρόσωπο του εργοδότη, κατά την έννοια της διατάξεως του άρθρου 6 παρ. 1 Ν. 2112 / 1920. Η παραπάνω συμφωνία έγινε με βάση το άρθρο 50 Ν.1539 / 1985.

Συνέχεια της ανωτέρω περιπτώσεως:

Αρείου Πάγου 610 / 1991 - Τμ. Β' (Ε.Ε.Δ, Τόμος 51ος, σ. 136)

Κατ' εκτέλεση της προαναφερθείσης συμβάσεως η ήδη αναιρεσείουσα εταιρεία, στις 20 / 11 / 1986, προσέλαβε την αναιρεσίβλητη, ως πωλήτρια, η δε τελευταία προσέφερε τις υπηρεσίες της έως τις 15 / 2 / 1988, οπότε αποχώρησε λόγω συνταξιοδοτήσεώς της. Μ' αυτές τις παραδοχές το Εφετείο, αφού έκρινε ορθά ότι η αναιρεσείουσα διαδέχθηκε την προηγούμενη μισθώτρια του καταστήματος στην επιχείρηση του μισθίου και

γι' αυτό όφειλε έναντι της αναιρεσίβλητης να συνυπολογίσει τον χρόνο προϋπηρεσίας της στην Α.Ε «Α.Τ.» για τον καθορισμό των αποδοχών της, της υπερωριακής της αμοιβής και της από το άρθρο 5 του ν. 435/1976 καταβλητέας σ' αυτή αποζημιώσεως, εξαφάνισε την αντίθετη πρωτόδικη απόφαση και επεδίκασε στην αναιρεσίβλητη, κατά παραδοχή της αγωγής της, το αντίστοιχο ποσό.

Συμπέρασμα

Η διαδοχή μιας επιχείρησης δεν θίγει τους όρους της εργασιακής συμβάσεως γι' αυτό ο νέος εργοδότης οφείλει να συνυπολογίσει τον χρόνο συνολικής προϋπηρεσίας του μισθωτού για τον καθορισμό των αποδοχών του, της υπερωριακής αμοιβής του και της καταβλητέας αποζημιώσεως σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως του.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Σε περίπτωση μεταβίβασης μιας επιχείρησης για τις παραπάνω αιτίες η εργασιακή σύμβαση συνεχίζεται στο πρόσωπο του νέου εργοδότη εφόσον η επιχείρηση μεταβιβάζεται σ' αυτόν ως οικονομική μονάδα, δηλαδή ως σύνολο ή εν πάση περιπτώσει, κατά τα πλέον αντιπροσωπευτικά της στοιχεία, χωρίς να έχει σημασία ο αριθμός των διαδοχικών μεταβιβάσεων, η ανυπαρξία ή η ακυρότητα της σχετικής σύμβασης ή η αλλαγή τίτλου ή νομικής μορφής. Στην περίπτωση αυτή ο νέος εργοδότης υποχρεούται να αποδεχθεί την εργασιακή σύμβαση ως έχει, διαφορετικά θα είναι υπερήμερος, ή να την καταγγείλει και να καταβάλει αποζημίωση. Όταν για παράδειγμα πωλείται ή μισθώνεται μια επιχείρηση ως σύνολο ο νέος εργοδότης έχει έναντι του μισθωτού όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την ήδη υπάρχουσα συμβασή του, υπό τον όρο ότι, αν η λειτουργία της επιχείρησης διακοπεί για ορισμένο χρονικό διάστημα, ο μισθωτός θα εμφανιστεί έγκαιρα για ανάληψη υπηρεσίας. Ανάλογα συμβαίνουν και στην περίπτωση πλειστηριασμού του συνόλου της επιχειρήσεως εφόσον ο πλειστηριασμός αποτελεί αναγκαστική πώληση ή όταν κατόπιν πτωχεύσεως του εργοδότη, συνεχίζεται η εμπορία από τον σύνδικο. Κατά συνέπεια αν η σύμβαση εργασίας καταγγελθεί από τον νέο εργοδότη για την οφειλόμενη από αυτόν αποζημίωση του μισθωτού συνυπολογίζεται ο χρόνος υπηρεσίας του στον παλιό εργοδότη, εκτός βέβαια αν υπογραφεί νέα σύμβαση εργασίας με τον νέο εργοδότη. Για τον ίδιο λόγο, ο υποβιβασμός του μισθωτού από τον νέο εργοδότη (για παράδειγμα από προϊστάμενο σε υπάλληλο) θεωρείται βλαπτική μεταβολή της συνεχιζόμενης συμβάσεως εργασίας με αποτέλεσμα ο μισθωτός να δικαιούται να διατηρεί την παλιά του θέση ο δε εργοδότης να καθίσταται υπερήμερος αν δεν αποδεχτεί τις υπηρεσίες του ή να θεωρηθεί ότι καταγγέλει τη σύμβαση και να καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση.

Ο νέος εργοδότης δεν ευθύνεται για τις υποχρεώσεις του παλαιού (για παράδειγμα για δεδουλευμένους μισθούς), παρά μόνον υπό τους όρους του άρθρου 479 Α.Κ, δηλαδή μέχρι την αξία των μεταβιβαζομένων.

Σύμφωνα με το νόμο, η στράτευση του μισθωτού δεν συνεπάγεται την λύση της εργασιακής συμβάσεως, εφόσον αυτή είχε διαρκέσει τουλάχιστον δύο μήνες πριν από την στράτευση,

αλλά απλώς αναστέλλει την εκτέλεσή της κατά την διάρκεια της πρόσκλησής του στα όπλα.

Αντίθετα με τα παραπάνω όταν μεταβιβάζεται μέρος μόνο της επιχείρησης (για παράδειγμα πωλείται μόνο το κτίριο ή τα μηχανήματα) ή όταν η συνέχιση της επιχείρησης από το φορέα είναι νομικώς αδύνατη (για παράδειγμα, όταν, κατόπιν πλειστηριασμού, περιέρχεται επιχείρηση σε Τράπεζα, εφόσον αυτή σύμφωνα με το νόμο απαγορεύεται να ασκεί εμπορία) η εργασιακή σχέση δεν συνεχίζεται.

β) Συγχώνευση - Μετατροπή

Πρωτοδ. Αθηνών 2727 / 1950 (Ε.Ε.Δ, Τόμος 9ος, σ. 659)

Με την υπ' αριθμόν 47 / 1946 Συντακτική πράξη πραγματοποιήθηκε συγχώνευση της Γαλλοελληνικής Εταιρείας Σιδηροδρόμων στους Σ.Ε.Κ. Ο ενάγων είχε προσληφθεί με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου από την Γαλλοελληνική Εταιρεία Σιδηροδρόμων, η οποία απέλυσε τον εφεσίβλητο καταγγέλοντας τη σύμβαση, χωρίς όμως η καταγγελία να είναι έγκυρη γιατί ο εφεσίβλητος απολύθηκε λόγω ορίου ηλικίας χωρίς να του καταβληθεί το προβλεπόμενο από το νόμο επίδομα μέσα στο χρονικό διάστημα των τριών μηνών από την ημερομηνία της απολύσεως. Συνεπώς ο εφεσίβλητος δεν θεωρείται απολυμένος και νόμιμα ζητάει τους μισθούς του για το ως άνω χρονικό διάστημα, διότι ο εκκαλών δεν αποδέχθηκε τις προσφερόμενες υπηρεσίες του.

Σύμφωνα με την απόφαση του δικαστηρίου ο εφεσίβλητος δικαιούται μισθούς υπερημερίας με βάση το άρθρο 6 του ν. 2112 / 1920 και ο εκκαλών είναι υποχρεωμένος να τους καταβάλει.

Συμπέρασμα

Η έγκυρη καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως προϋποθέτει την καταβολή αποζημίωσης ή και επιδόματος μέσα σε ορισμένο χρονικό διάστημα. Με την άπρακτη παρέλευση του χρονικού αυτού διαστήματος η καταγγελία είναι άκυρη και ο εργοδότης υπερήμερος στην περίπτωση που δεν αποδεχθεί τις υπηρεσίες του μισθωτού.

Πρωτοδ. Ιωαννίνων 177 / 1951 (Δ.Ε.Ν, 1952, σ. 226)

Από τις ένορκες καταθέσεις των μαρτύρων και τα προσαγόμενα έγγραφα βεβαιώθηκαν τα εξής: Ότι λειτουργούσαν τα υπ' αριθ. 19 και 116 ΚΤΕΦΑ και τον Αύγουστο του 1951, με Υπουργική απόφαση, συγχωνεύτηκαν στο εναγόμενο υπ' αριθ. 92ο ΚΤΕΦΑ με έδρα τα Ιωάννινα. Κατά το διάστημα το αμέσως προ της συγχωνεύσεως των δύο Ταμείων, ο ενάγων ήταν υπάλληλος με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου στο 116 ΚΤΕΦΑ, το αντικείμενο της εργασίας του ήταν μεταφορά αγαθών στην περιφέρεια του νομού Ιωαννίνων. Μετά την συγχώνευση, ο διαχειριστής του 116 ΚΤΕΦΑ ανακοίνωσε στο προσωπικό την από 20/8/1951 συγχώνευση και παρέπεμψε τον ενάγοντα στο εναγόμενο το οποίο του κατέβαλε το μισθό του Αυγούστου και, χωρίς να προβεί σε καμία άλλη ενέργεια, τον απέλυσε. Ο ενάγων δήλωσε την επιθυμία να συνεχίσει να προσφέρει τις υπηρεσίες του, και τον Οκτώβριο το εναγόμενο του δήλωσε ότι δεν αποδέχεται τις υπηρεσίες του.

Η μη αποδοχή των υπηρεσιών του ενάγοντος από το διάδοχο Ταμείο ισοδυναμεί με άτακτη καταγγελία.

Συμπέρασμα

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη με οποιοδήποτε τρόπο και αν επέλθει δεν επηρεάζει τα δικαιώματα των εργαζομένων, γι' αυτό το λόγο ο νέος εργοδότης είναι αναγκασμένος να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του μισθωτού. Σε αντίθετη περίπτωση η άρνηση του εργοδότη ισοδυναμεί με άτακτη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

Πρωτοδ. Καλαμών 126 / 1952 (Ε.Ε.Δ, Τόμος 12ος, σ. 374)

Η Γενική Συνέλευση των μετόχων του Κοινού Ταμείου Εισπράξεων υπεραστικών συγκοινωνιών Καλαμάτας - Πύλου - Μεθώνης αποφάσισε και προσέλαβε τον ενάγοντα ως αποθηκάριο στην υπηρεσία του Ταμείου για αόριστο χρονικό διάστημα. Από την 1/12/1951 ο ενάγων προσέφερε στο Κοινό Ταμείο τις υπηρεσίες του συνεχώς αλλά το Ταμείο, για να αποφύγει τις εισφορές στο Ι.Κ.Α, δεν συνέταξε πρακτικά για την απόφαση αυτή. Αργότερα σύμφωνα με το νόμο 2119 / 1952 «περί των δια Λεωφορείων Αυτοκινήτων Συγκοινωνιών» εντάχθηκαν όλα τα λεωφορεία του Κ.Τ.Ε.Λ Καλαμάτας - Πύλου - Μεθώνης στο εναγόμενο Κ.Τ.Ε.Λ Νομού Μεσσηνίας όπου εντάχθηκαν και τα λεωφορεία των λοιπών Κ.Τ.Ε.Λ του Νομού και έτσι όλα τα Κ.Τ.Ε.Λ ενώθηκαν σε μία επιχείρηση. Το εναγόμενο Κ.Τ.Ε.Λ ενώ προσέλαβε στην υπηρεσία του όλους τους υπαλλήλους των τοπικών Κ.Τ.Ε.Λ, αρνήθηκε τις προσφερόμενες υπηρεσίες του ενάγοντος από την 1 / 8 / 1952 μέχρι την άσκηση της αγωγής, χωρίς να τηρήσει τις διατυπώσεις του άρθρ. 9 ν. 118 / 1945 και, αντί αυτού, προσέλαβε δύο άλλους αποθηκάριους, με την δικαιολογία ότι δεν υπήρχε το όνομα του ενάγοντος στον κατάλογο που είχε σταλεί από το Κ.Τ.Ε.Λ Καλαμάτας - Πύλου - Μεθώνης και αυτό γιατί κατά την πρόσληψή του δεν είχαν συνταχθεί τα πρακτικά της Γενικής Συνελεύσεως.

Σύμφωνα με την απόφαση του δικαστηρίου, εφόσον η επιχείρηση συνεχίστηκε και ο ενάγων είχε προσληφθεί για αόριστο χρόνο, υπόκειται στις διατάξεις του άρθρ. 6 του ν. 2112 / 1920 και 9 του ν. 118 / 1945 και το εναγόμενο Κ.Τ.Ε.Λ όφειλε να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας έτσι όπως επιβάλλεται από το νόμο για να μην υπάρχει πρόβλημα ακυρότητας της καταγγελίας. Το εναγόμενο Κ.Τ.Ε.Λ δεν αποδέχθηκε τις προσφερόμενες υπηρεσίες του ενάγοντος και, κατά συνέπεια, κατέστη υπερήμερο και οφείλει μισθό υπερημερίας.

Συμπέρασμα

Η συγχώνευση επιχειρήσεων δεν επιφέρει την λύση των εργασιακών συμβάσεων και εφόσον η επιχείρηση συνεχίζεται ο νέος εργοδότης πρέπει να αποδεχθεί τις υπηρεσίες των μισθωτών ή να καταγγείλει τις σχετικές συμβάσεις καταβάλλοντας τη νόμιμη αποζημίωση, σε αντίθετη περίπτωση θα καταστεί υπερήμερος.

Πρωτοδ. Αθηνών 156 / 1953 (Ε.Ε.Δ, Τόμος 12ος, σ. 376)

Ο ενάγων προσελήφθη την 17/9/1950 ως αποθηκάριος του Κοινού Ταμείου Εισπράξεων Λεωφορείων Αθηνών - Κοζάνης με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Στα μέσα Αυγούστου του έτους 1952, με απόφαση του Υπουργού Συγκοινωνιών, όλα τα λεωφορεία θα έπρεπε να ενταχθούν στο 22ο Κ.Τ.Ε.Λ του νομού Κοζάνης (εναγόμενο). Το εναγόμενο Κ.Τ.Ε.Λ συνέχισε την εκμετάλλευση της υπεραστικής γραμμής Αθηνών - Κοζάνης και συνεπώς ήταν υποχρεωμένο να διατηρήσει τον ενάγοντα στην υπηρεσία του και να καταβάλει τις αποδοχές του μέχρι την έγκυρη καταγγελία της συμβάσεως. Στις 31/8/1952 το εναγόμενο Κ.Τ.Ε.Λ απέλυσε τον ενάγοντα, χωρίς την τήρηση των διατυπώσεων του άρθρου 9 του ν. 118 και επομένως, η απόλυση αυτή ήταν άκυρη και το εναγόμενο είναι υποχρεωμένο να καταβάλει στον ενάγοντα τις αποδοχές του.

Συμπέρασμα

Η συνέχιση μιας επιχείρησης μετά από συγχώνευση, σημαίνει και διατήρηση των εργαζομένων στην υπηρεσία τους από το νέο φορέα. Η μη διατήρηση των εργαζομένων στην υπηρεσία τους ισοδυναμεί με καταγγελία των εργασιακών συμβάσεων σύμφωνα με όσα ορίζει ο νόμος.

Πρωτοδ. Βέροιας 52/1967 (Δ.Ε.Ν, 1968, σ. 44)

Ο ενάγων προσελήφθη το έτος 1947 από τον Γ.Μ, αρτοποιό στην πόλη της Βέροιας, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ως αρτεργάτης. Στις 15/8/1961 συστήθηκε ομοειδής κατά το αντικείμενο επιχείρηση μεταξύ του αρτοποιού Γ.Μ και πολλών άλλων συναδέλφων του στη Βέροια υπό τη μορφή ομορρύθμου εμπορικής εταιρείας, στην οποία συμμετείχε και ο ενάγων ως ομόρρυθμο μέλος, ο οποίος όμως εξακολούθησε να προσφέρει τις υπηρεσίες του όπως και πριν στην ανωτέρω εναγομένη εταιρεία στην οποία, ο προηγούμενος εργοδότης είχε συνεισφέρει το χώρο της επιχειρήσεώς του καθώς και το ουσιώδες μέρος του προσωπικού του. Στις 8/8/1967 η εναγομένη εταιρεία κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας του ενάγοντος και κατέβαλε ως αποζημίωση ποσό που αντιστοιχούσε στον χρόνο υπηρεσίας του ενάγοντος σ' αυτή. Ο ενάγων ζήτησε να υπολογιστεί και ο χρόνος προϋπηρεσίας στον παλιό εργοδότη και να προστεθεί στην αποζημίωση το αντίστοιχο ποσό.

Σύμφωνα με την απόφαση του δικαστηρίου έγινε δεκτή η αγωγή και η εναγομένη υποχρεώθηκε να πληρώσει το υπόλοιπο της αποζημιώσεως για απροειδοποίητη απόλυση του ενάγοντος.

Συμπέρασμα

Σε περίπτωση απροειδοποίητης απόλυσης ενός μισθωτού απαιτείται έγγραφη καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως και καταβολή της νόμιμης αποζημιώσεως, στην οποία σύμφωνα με το νόμο 2112/1920 συνυπολογίζεται και η προϋπηρεσία του μισθωτού σε προγενέστερους εργοδότες.

Πρωτοδ. Αθηνών 6436 / 1968 (Δ.Ε.Ν, 1968, σ. 885)

Ο ενάγων προσελήφθη τον Μάρτιο του έτους 1954 από τον Θ.Μ, πολιτικό μηχανικό και εργολάβο δημοσίων έργων, ως επιστάτης - αρχηγός συνεργείου, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Τον Ιούνιο του έτους 1957 ο εργοδότης συνέπραξε κοινοπραξία με Ανώνυμη Εταιρεία. Ο ενάγων συνέχισε να εργάζεται και στη νέα εταιρεία, χωρίς να καταγγελθεί η εργασιακή του σύμβαση από τον πρώτο εργοδότη και να συναφθεί καινούρια από την διάδοχό του, άρα εξακολούθησε να υφίσταται η αρχική σύμβαση εργασίας του ενάγοντος μέχρι τις 25/6/1966, οπότε καταγγέλθηκε από την ως άνω εναγομένη. Ο ενάγων, έχοντας συμπληρώσει κατά το χρόνο της απόλυσής του 12ετή συνολική υπαλληλική υπηρεσία, δικαιούται, σύμφωνα με τα άρθρα 1 έως 3 του ν. 2112/1920 και άρθρα 1 και 5 του ν. 3198 / 1955 ανάλογη αποζημίωση. Βεβαιώθηκε ακόμη, ότι ο ενάγων κατά το χρονικό διάστημα από 1/6/1957 έως 26/6/1966 εργαζόταν καθημερινά επιπλέον δύο ώρες καθώς επίσης και τις Κυριακές, γι' αυτό δικαιούται αποζημίωση με βάση τις διατάξεις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού.

Συμπέρασμα

Για την καταβολή της αποζημίωσης μετά από καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως λαμβάνεται υπόψη η προϋπηρεσία του μισθωτού στον προηγούμενο εργοδότη, δηλαδή στην ουσία η αποζημίωση υπολογίζεται για το χρονικό διάστημα από την ημερομηνία υπογραφής της συμβάσεως έως την ημερομηνία καταγγελίας της.

Εφετείου Αθηνών 5709 / 1972 (Ε.Ε.Δ, Τόμος 32ος, σ. 213)

Ο εκκαλών προσελήφθη από τον εφεσίβλητο ως αρτεργάτης στο αρτοποιείο του στη Λαμία το έτος 1951 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Ο εκκαλών εργάστηκε μέχρι στις 11/5/1970, οπότε η επιχείρηση του εφεσίβλητου συγχωνεύθηκε με άλλες επιχειρήσεις του ίδιου αντικειμένου, στην περιοχή της Λαμίας, σε μία ενιαία επιχείρηση αρτοποιίας υπό τη μορφή εταιρείας περιορισμένης ευθύνης. Η νέα επιχείρηση εγκαταστάθηκε σε εργοστάσιο το οποίο κατασκευάστηκε από τα μέλη της και ως διάδοχος των επιμέρους επιχειρήσεων, προσκάλεσε όλους τους εργαζομένους αυτών, να συνεχίσουν να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με τους ίδιους όρους και τις ίδιες συνθήκες. Ο εργαζόμενος - εκκαλών αρνήθηκε την προσφορά εργασίας και αδικαιολόγητα έκανε αγωγή, αιτούμενος μισθούς υπερημερίας.

Σύμφωνα με τα ανωτέρω πραγματικά περιστατικά ο εκκαλών αρνήθηκε αδικαιολόγητα να εξακολουθήσει να προσφέρει την εργασία του με τους ίδιους όρους και συνθήκες στη διάδοχο εταιρεία, γι' αυτό δεν δικαιούται σε καμία περίπτωση μισθούς υπερημερίας ή αποζημίωση, διότι δεν υπάρχει καταγγελία της συμβάσεως αλλά οικειοθελής εγκατάλειψη της εργασίας του.

Συμπέρασμα

Η διαδοχή των επιχειρήσεων δεν θίγει τα δικαιώματα των εργαζομένων, οι οποίοι είναι υποχρεωμένοι να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στον νέο εργοδότη και αυτός με τη σειρά του να τις αποδεχθεί. Η άρνηση προσφοράς της εργασίας ενός μισθωτού αδικαιολόγητα σημαίνει οικειοθελής εγκατάλειψη της εργασίας του και δεν δικαιούται σε καμία περίπτωση αποζημίωση εφόσον δεν υπάρχει καταγγελία της συμβάσεως από τον εργοδότη.

Αρείου Πάγου 633 / 1987 - Τμ. Β' (Ε.Ε.Δ, Τόμος 47ος, σ. 167)

Η αναιρεσίβλητη προσελήφθη στις 16/2/1949 από την Α.Ε. Χημικών Προϊόντων και Λιπασμάτων, εκμεταλλεύομενη τότε τα λιγνιτωρυχεία Πτολεμαΐδος. Απασχολήθηκε στην ανωτέρω εταιρεία ως υπάλληλος της μέχρι τις 1/2/1956 και συνέχισε την εργασία της στην ΛΙΠΤΟΛ, εταιρεία που ιδρύθηκε από την ως άνω Α.Ε και η οποία ανέλαβε την εκμετάλλευση των εν λόγω λιγνιτωρυχείων. Με την ισχύ του νόμου 134 / 1975 η αναιρεσίβλητος εντάχθηκε στις 8 / 12 / 1975, μετά από συγχώνευση της εταιρείας της, στο τακτικό προσωπικό της αναιρεσειούσης Δ.Ε.Η. Για τον καθορισμό του επιδόματος πολυετούς υπηρεσίας θα πρέπει να συνυπολογισθεί στο χρόνο πραγματικής υπηρεσίας της στη Δ.Ε.Η και ο χρόνος προϋπηρεσίας στη ΛΙΠΤΟΛ και την Α.Ε Χημικών Προϊόντων και Λιπασμάτων. Τα αρμόδια όργανα της αναιρεσειούσης από τον μήνα Νοέμβριο του έτους 1976 έπαυσαν να συνυπολογίζουν στο χρόνο πραγματικής υπηρεσίας το χρόνο προϋπηρεσίας στην Α.Ε. Χημικών Προϊόντων και Λιπασμάτων, με αποτέλεσμα να ζημιωθεί η αναιρεσίβλητη από τη διαφορά στις μεν αποδοχές της από 8 / 12 / 1975 μέχρι 28 / 2 / 1978, στο δε ποσό της συντάξεώς της από 1 / 3 / 1978 έως 31 / 12 / 1979, καθώς και στο εφ' άπαξ βοήθημα με την εξοδό της από τη Δ.Ε.Η.

Αυτά δέχθηκε το Εφετείο και με επικύρωση της πρωτόδικης απόφασης έκανε εν μέρει δεκτή την αγωγή και υποχρέωσε την αναιρεσειούσα Δ.Ε.Η να καταβάλει στην αναιρεσίβλητη το ανάλογο ποσό.

Συμπέρασμα

Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο πρόσφερε τις υπηρεσίες του ο μισθωτός στον προηγούμενο εργοδότη θεωρείται ως πραγματικός χρόνος εργασίας και για τον νέο εργοδότη ο οποίος είναι υποχρεωμένος να τον λάβει υπόψη του σε ότι αφορά τον μισθωτό.

Εφετ. Θεσ/νίκης 1577/1988 (Δ.Ε.Ν, 1988, σ. 713)

Στη Θεσ/νίκη λειτουργούσε ομόρρυθμη εταιρεία, η οποία είχε ως αντικείμενό της την επεξεργασία, βιομηχανοποίηση και εμπορία αλλαντικών καθώς και τυροκομικών προϊόντων. Η ομόρρυθμη αυτή εταιρεία προσέλαβε την 1/9/1963 τον ενάγοντα με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως εργατοτεχνίτη αλλαντοποιίας. Ο ενάγων προσέφερε στην παραπάνω Ο.Ε τις υπηρεσίες του στην αρχή ως εργατοτεχνίτης και στη συνέχεια ως προϊστάμενος του τμήματος παραγωγής αλλαντικών μέχρι το έτος 1967. Τότε η εταιρεία αυτή διαλύθηκε με συμφωνία των εταίρων της και ολόκληρη η επιχείρηση μεταβιβάστηκε στον κυριότερο από τους εταίρους της τον Ε.Π. Αυτός συνέχισε την επιχείρηση ως οικονομική μονάδα διατηρώντας την ταυτότητά της και γι' αυτό το λόγο υπεισήλθε αυτοδίκαια ως εργοδότης στην επίδικη εργασιακή σύμβαση, προς αυτόν δε παρείχε στο εξής τις υπηρεσίες του ο ενάγων. Στις 8/6/1977 συστήθηκε η εναγόμενη ανώνυμη εταιρεία, στην οποία ο Ε.Π μεταβίβασε ολόκληρη την παραπάνω ατομική επιχείρηση αλλαντοποιίας με όλα τα περιουσιακά της στοιχεία. Η ανώνυμη εταιρεία διαδέχθηκε τον Ε.Π στην επιχείρηση, την οποία συνέχισε και διατηρεί μέχρι σήμερα ως οικονομική οντότητα. Η ανώνυμη εταιρεία υπεισήλθε αυτοδίκαια ως εργοδότης στην εργασιακή σύμβαση και ο ενάγων σε εκτέλεση της εργασιακής αυτής συμβάσεως παρείχε τις υπηρεσίες του στην εναγομένη μέχρι τις 4/7/1986 οπότε αυτή την κατήγγειλε εγγράφως.

Με τα παραπάνω πραγματικά περιστατικά κατά την κρίση του δικαστηρίου η εργασιακή σύμβαση διήρκεσε από 1/9/1963 έως 4/7/1986, δηλαδή 22 χρόνια, 10 μήνες και 3 μέρες και η εναγόμενη έπρεπε να καταβάλει στον ενάγοντα για απροειδοποίητη καταγγελία της συμβάσεως ανάλογη αποζημίωση.

Συμπέρασμα

Στην περίπτωση καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεως από τον νέο εργοδότη θα πρέπει να ληφθεί υπόψη στον υπολογισμό της αποζημίωσης η προϋπηρεσία του μισθωτού στον πρώην ή στους πρώην εργοδότες σύμφωνα με το ν. 2112/1920.

Αρείου Πάγου 18/1991 - Τμ. Β' (Ε.Ε.Δ, Τόμος 51ος, σ. 125)

Οι αδελφοί Κ. με το από 14/2/1974 ιδιωτικό συμφωνητικό μίσθωσαν από τους Π., Β., Π. Και Ε.Σ ένα ξενοδοχείο που βρίσκεται στη Λαμία με το διακριτικό τίτλο «HOTEL S.», συνέστησαν Ε.Π.Ε, προσέλαβαν προσωπικό και το εκμεταλλεύονταν. Το 1974 προσελήφθησαν με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και οι ενάγουσες και ήδη αναιρεσειούσες οι οποίες από τότε παρείχαν τις υπηρεσίες τους. Με την 6737/1987 απόφαση του Εφετείου Αθηνών διατάχθηκε η απόδοση της χρήσης του μισθίου στους εκμισθωτές για ιδιόχρηση. Η απόφαση αυτή εκτελέσθηκε στις 14/7/1987, χωρίς μέχρι τότε η εργοδότηρια εταιρεία να έχει καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας των εναγουσών. Με το από 1/6/1987 ιδιωτικό συμφωνητικό οι Π. Και Β.Σ σύστησαν ομόρρυθμη εταιρεία, με την επωνυμία «Ο.Ε. Σ. και Σία» και διακριτικό τίτλο «HOTEL S» με σκοπό την εκμετάλλευση του ξενοδοχείου, του οποίου ήταν συγκύριοι. Μετά από μικρή διακοπή της λειτουργίας για ανακαίνιση και προετοιμασία, το ξενοδοχείο ξαναλειτούργησε από την ως άνω αναιρεσίβλητη εταιρεία η οποία προσέλαβε νέο προσωπικό και αρνήθηκε ρητά, με την από 17/7/1987 δήλωσή της, να αποδεχθεί την εργασία των εναγουσών. Στη συνέχεια δέχθηκε το Εφετείο ότι με την από 7.601.440 δραχμές αποζημίωση λόγω ιδιόχρησης που κατέβαλαν οι αναιρεσίβλητοι στους παλαιούς μισθωτές αποκόπηκε κάθε δεσμός μεταξύ τους. Η λειτουργία του ξενοδοχείου έγινε με τον ίδιο τίτλο, η επιχείρηση όμως είναι τελείως διαφορετική από την αρχική και δεν υπάρχει οικονομική ενότητα παλαιάς και νέας, αφού η επιχείρηση των αναιρεσιβλήτων λειτουργεί με νέα άδεια, προσέλαβε νέο προσωπικό, μεσολάβησε διακοπή της λειτουργίας και λειτουργεί με διαφορετική νομική μορφή, η παλαιά δε, δεν συνεχίζεται ως οικονομική μονάδα.

Για τους λόγους αυτούς το Εφετείο, ύστερα από εξαφάνιση της απόφασης του πρωτοβάθμιου δικαστηρίου, απέρριψε την αγωγή των αναιρεσειουσών με την οποία ζητούσαν να επιδικασθούν σ' αυτές αποδοχές υπερημερίας.

Συμπέρασμα

Αποδοχές υπερημερίας δικαιούνται οι μισθωτοί, μόνο στην περίπτωση που υπάρχει διαδοχή των επιχειρήσεων δηλαδή συνεχίζεται η επιχείρηση ως οικονομική μονάδα και ο νέος εργοδότης δεν αποδέχεται τις υπηρεσίες των μισθωτών ενώ σύμφωνα με τον νόμο θα πρέπει να τις αποδεχθεί. Έτσι, όταν δεν υπάρχει διαδοχή των επιχειρήσεων οι μισθωτοί δεν μπορούν να απαιτήσουν μισθούς υπερημερίας.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Ανάλογα με τα όσα εκτίθενται στην προηγούμενη κατηγορία δικαστικών αποφάσεων, σε περίπτωση συγχώνευσης επιχειρήσεων ή μετατροπής τους κατά νομικό τύπο και υπό την προϋπόθεση ότι η επιχείρηση που προκύπτει συνεχίζεται ως οικονομική μονάδα, η εργασιακή σύμβαση διατηρεί την ισχύ της, με αποτέλεσμα ο νέος εργοδότης να οφείλει να την αποδεχθεί ως έχει ή να την καταγγείλει με καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης - για την οποία βεβαίως συνυπολογίζεται ο χρόνος υπηρεσίας του μισθωτού στον παλιό εργοδότη - ή και αποζημίωσης κατά τις διατάξεις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού σε περίπτωση που ο μισθωτός εργαζόταν επιπλέον ώρες ή αργίες.

Τα αντίθετα συμβαίνουν όταν δεν υπάρχει οικονομική ενότητα παλαιάς και νέας επιχείρησης (για παράδειγμα η δεύτερη λειτουργεί με νέα άδεια, προσέλαβε νέο προσωπικό, μεσολάβησε σημαντική διακοπή), οπότε δεν συνεχίζεται η εργασιακή σύμβαση.

γ) Μεταβολή λόγω θανάτου του εργοδότη

Αρείου Πάγου 198 / 1969 - Τμ. Β' (Δ.Ε.Ν, 1969, σ. 504)

Η αναιρεσίβλητος καθώς και ο αδερφός της μαζί με τη μητέρα τους ήταν συγκληρονόμοι του προ εικοσαετίας αποβιώσαντος Γ.Θ.Χ όπως και ο Χαρίλαος Θ.Χ αδερφός του ως άνω κληρονομηθέντος και εκμεταλλεύονταν ως συγκύριοι, κατά το ήμισυ εξ αδιαιρέτου, εργοστάσιο ψυγείο, παγοποιείο και εκκοκκιστήριο βάμβακος με έδρα τη Θήβα. Ο αναιρεσειών προσελήφθη σ' αυτή την επιχείρηση το έτος 1937 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Η εκμετάλλευση του εργοστασίου υπό μορφή ενιαίας επιχειρήσεως υπό έναν εργοδότη, συνεχίστηκε μέχρι το έτος 1958 οπότε λόγω διενέξεων μεταξύ των εργοδοτών, με απόφαση του Πρωτοδικείου Θήβας, καθορίστηκε για αόριστο χρονικό διάστημα η εκμετάλλευση του εργοστασίου να γίνεται εναλλάξ κάθε χρόνο. Η αρχή της εκμετάλλευσης με αυτό τον τρόπο έγινε την 1/5/1958, με πρώτο εκμεταλλευτή τον Χ.Θ.Χ. Την μεταβολή του αρχικού ενός εργοδότη σε δύο εναλλασόμενους δέχθηκε και το προσωπικό, το οποίο παρείχε τις υπηρεσίες του και στους δύο. Το έτος 1958 η επιχείρηση χωρίστηκε σε δύο ετήσιες διακεκριμένες εκμεταλλεύσεις. Το διάστημα από 1/5/1966 έως 30/4/1967 την εκμετάλλευση του εργοστασίου είχε ο Χ.Θ.Χ και όχι οι αναιρεσίβλητοι - οι οποίοι το έτος 1961 ίδρυσαν παράλληλα και δικό τους ανάλογο εργοστάσιο ανεξάρτητο από το παλιό - αλλά ο Χ.Θ.Χ, λόγω ασθενείας, δεν έθεσε σε λειτουργία το εργοστάσιο (παγοποιείο) και μετά από συμφωνία με τους αναιρεσίβλητους εξεμίσθωσε σ' αυτούς ορισμένα μηχανήματα για την θερινή περίοδο έως το τέλος Αυγούστου 1966 και με πρόσθετη συμφωνία το διάστημα αυτό να απασχολήσουν και το εργατοτεχνικό προσωπικό καθώς και τον αναιρεσειόντα. Στο διάστημα αυτό όμως απεβίωσε ο Χ.Θ.Χ και οι κληρονόμοι του δεν συνέχισαν την εκμετάλλευση του εργοστασίου και την 1/9/1966, όταν ο αναιρεσειών παρουσιάστηκε να αναλάβει υπηρεσία, κατήγγειλαν τη σύμβαση εργασίας μη αποδεχόμενοι τις υπηρεσίες του. Ο αναιρεσειών με αγωγή που κατέθεσε ζήτησε από τους αναιρεσίβλητους μισθούς υπερημερίας λόγω ατάκτου καταγγελίας. Κατά το χρόνο όμως της καταγγελίας, εργοδότης του αναιρεσειόντος δυνάμει

αυτοτελούς ενεργού αορίστου χρόνου εργασιακής συμβάσεως ήταν ο Χ.Θ.Χ και λόγω του θανάτου αυτού οι κληρονόμοι του και όχι οι αναιρεσίβλητοι.

Συμπέρασμα

Η υποχρέωση καταβολής της νόμιμης αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεως βαρύνει τον κατά τον χρόνο της καταγγελίας εργοδότη του μισθωτού και σε περίπτωση θανάτου αυτού, τους κληρονόμους του.

Μον. Πρωτοδ. Πειραιώς 40 / 1969 (Ε.Ε.Δ, Τόμος 28ος, σ. 1311)

Η ενάγουσα προσελήφθη στις 20 / 9 / 1962 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου στην υπηρεσία του Π.Γ και εργαζόταν από τότε ως υπάλληλος στο διατηρούμενο από αυτόν εκτελωνιστικό γραφείο. Τον Απρίλιο του έτους 1967 απεβίωσε ο ως άνω εργοδότης και η επιχείρηση των εκτελωνιστικών εργασιών περιήλθε στις 14 / 4 / 1967 στην συσταθείσα - πρώτη των εναγομένων - ομόρρυθμη εταιρεία, ομόρρυθμα μέλη της οποίας ήταν οι λοιποί εναγόμενοι. Η ενάγουσα εξακολούθησε να προσφέρει τις υπηρεσίες της χωρίς καμία διακοπή προς τους νέους εργοδότες μέχρι τις 25 / 9 / 1968, οπότε και απολύθηκε με μονομερή καταγγελία της συμβάσεως της εκ' μέρους των εργοδοτών της. Οι εναγόμενοι αμφισβήτησαν το χρόνο πρόσληψης της εναγούσης και ακόμη υποστήριξαν ότι η επιχείρησή τους δεν αποτελεί συνέχεια της επιχείρησης του Π.Γ, ισχυρισμοί οι οποίοι όμως δεν αποδείχθηκαν. Κατ' ακολουθία εφόσον η επελθούσα μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη είναι δυνατόν να παραβλάψει τα δικαιώματα της ενάγουσας που απορρέουν από τον συνολικό χρόνο παροχής των υπηρεσιών της, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 6 του ν. 2112 / 1920, νόμιμα η ενάγουσα άσκησε τις σχετικές αξιώσεις της κατά των εναγομένων, μεταγενεστέρων εργοδοτών της.

Συμπέρασμα

Ο θάνατος του εργοδότη δεν επιφέρει την λύση της εργασιακής συμβάσεως η οποία εξακολουθεί να ισχύει με την συνέχιση της επιχείρησης από τους κληρονόμους. Το χρονικό διάστημα παροχής των υπηρεσιών του μισθωτού στον θανόντα εργοδότη, θεωρείται πραγματικός χρόνος υπηρεσίας και ο νέος εργοδότης είναι υποχρεωμένος να τον λάβει υπόψη του σε ότι αφορά τον μισθωτό.

Αρείου Πάγου 71 / 1971 - Τμ. Β' (Δ.Ε.Ν, 1971, σ. 322)

Η Σοφία Κ. προσελήφθη με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου από τον Α.Β τον Ιανουάριο του 1935 ως υπάλληλος και εργάστηκε κυρίως ως δακτυλογράφος στο συμβολαιογραφείο που διατηρούσε ο Α.Β. Στις 11/1/1957 απεβίωσε ο εν λόγω συμβολαιογράφος και ο αναιρεσειών διορίστηκε οριστικός αρχειοφύλακας του συμβολαιογραφείου του. Το αρχείο το παρέλαβε αυτός στις 1 / 2 / 1957 από τον προσωρινό αρχειοφύλακα Ε.Κ και το μετέφερε στο συμβολαιογραφείο του. Με την μεταβίβαση του αρχείου και με την μερική μεταβίβαση της πελατείας του Α.Β προς τον αναιρεσειόντα, ο τελευταίος υπεισήλθε στην οικονομική δραστηριότητα του Α.Β, την οποία εξακολούθησε στο γραφείο του. Η Σοφία Κ. και μετά το θάνατο του Α.Β εξακολούθησε να παρέχει τις υπηρεσίες της εξυπηρετώντας πελάτες του, παρέμενε δε στην εργασία της, τόσο υπό τους κληρονόμους του Α.Β και τον προσωρινό αρχειοφύλακα Ε.Κ, όσο και υπό τον αναιρεσειόντα, χωρίς να καταρτιστεί νέα αυτοτελής σύμβαση μ' αυτόν. Στις 24/8/1968 ο αναιρεσειών κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας.

Σύμφωνα με το ν. 2112 / 1920 για τον υπολογισμό της αποζημίωσης είναι συνυπολογιστέος και ο χρόνος απασχολήσεως στον παλιό εργοδότη, διότι η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν επηρεάζει τα δικαιώματα του μισθωτού που απορρέουν από την αρχική σύμβαση.

Συμπέρασμα

Σε περίπτωση καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεως από τους κληρονόμους του εργοδότη ή άλλους, οι οποίοι συνεχίζουν τη δραστηριότητα της επιχείρησης, θα πρέπει να υπολογιστεί στην αποζημίωση και ο χρόνος απασχολήσεως στους προηγούμενους εργοδότες.

Εφετείου Αθηνών 2269 / 1971 (Ε.Ε.Δ, Τόμος 30ος, σ. 1443)

Η ενάγουσα προσελήφθη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον Θ.Π στις 1/2/1966 ως υπάλληλος (γραμματέας) στην ασκούμενη από αυτόν επιχείρηση αντιπροσωπείας. Στις 6/11/1969 απεβίωσε ο Θ.Π και η πρώτη των εναγομένων χήρα και κληρονόμος αυτού, στις 18/11/1969 κατήγγειλε εγγράφως μεν, άνευ όμως καταβολής της αποζημίωσης που ορίζει ο νόμος, την ανωτέρω εργασιακή σύμβαση. Στις 30/11/1969 η δεύτερη των εναγομένων διαδέχθηκε την πρώτη στην ανωτέρω επιχείρηση - η οποία με σύμβαση μεταβιβάστηκε ως σύνολο - και συνέχισε και αυτή να μην αποδέχεται τις προσφερόμενες υπηρεσίες της εναγούσης.

Σύμφωνα με το δικαστήριο, οι εναγόμενοι υποχρεώθηκαν να καταβάλουν στην ενάγουσα: α) δεδουλευμένους μισθούς από 1 έως 18/11/1969 β) μισθούς υπερημερίας από 18/11/1969 έως 17/3/1970, γ) δώρο Χριστουγέννων 1969 και Νέου Έτους 1970, νομιμοτόκος από την επίδοση της αγωγής μέχρι την εξόφληση. Η αγωγή αυτή νόμιμα στρέφεται κατά της δεύτερης εναγομένης, αλλά όσον αφορά την πρώτη, αυτή ευθύνεται για τις γεγενημένες αξιώσεις μέχρι τον χρόνο μεταβίβασης της επιχείρησης προς τη δεύτερη.

Συμπέρασμα

Η μη καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης στον μισθωτό σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας σημαίνει ακυρότητα της καταγγελίας. Έτσι αν ο εργοδότης ή στη συνέχεια ο διάδοχός του εξακολουθεί να μην αποδέχεται τις προσφερόμενες υπηρεσίες του μισθωτού, είναι υπερήμερος και οφείλει στον μισθωτό μισθούς υπερημερίας.

Εφετείου Αθηνών 1076 / 1975 (Ε.Ε.Δ, Τόμος 35ος, σ. 175)

Οι ενάγοντες προσελήφθησαν με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου υπό του κληρονομηθέντος εξ' αδιαθέτου από τους εναγόμενους Α.Κ, ασκούντος επιχείρηση ηλεκτρολογικών εγκαταστάσεων και εργάσθησαν συνεχώς αρχικά ως βοηθοί ηλεκτροτεχνίτες και αργότερα ως ηλεκτροτεχνίτες. Στις 19/10/1973 ο εργοδότης απεβίωσε αλλά κατά τον χρόνο του θανάτου αυτού η επιχείρηση εκτελούσε ηλεκτρονικές εγκαταστάσεις σε ανεγειρόμενη πολυώροφη οικοδομή - την οποία είχε αναλάβει Ανώνυμη Τεχνική Εταιρεία - την επίβλεψη και εκτέλεση της εργασίας δε, είχε αναλάβει διπλωματούχος ηλεκτρολόγος μηχανολόγος, δεδομένου ότι ο εργοδότης εστερείτο των ανάλογων προσόντων. Η επιχείρηση του θανόντος λειτουργούσε νόμιμα ως εργολαβική εταιρεία ανεξάρτητα από την έλλειψη του ανωτέρω τυπικού δικαιώματος, αφού την ευθύνη έφερε άλλος που διέθετε αυτά τα τυπικά προσόντα. Εξάλλου, αποδείχθηκε ότι ο θανών για πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα είχε πάψει να ασχολείται ενεργά με τις εργασίες της επιχείρησης για λόγους υγείας και την επιχείρηση συνέχιζαν επ' ονόματί του οι άμεσοι συγγενείς του. Από το 1972 ο θανών δεν είχε προσωπική διεύθυνση της εργολαβικής του επιχειρήσεως, η οποία όμως εξακολουθούσε τις ως άνω εργασίες της. Υπό τα δεδομένα αυτά, οι ενάγοντες δεν απέβλεπαν στο πρόσωπο του εργοδότη και ήταν υποχρεωμένοι να εξακολουθήσουν να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους, αφού ο θάνατος αυτού δεν επέφερε κατά το άρθρο 675 Α.Κ τη λύση της συμβάσεως εργασίας. Στις 3/11/1973, η πρώτη των εναγομένων, σύζυγος του θανόντος εργοδότη, δήλωσε ότι δεν αποδέχεται την προσφορά εργασίας και κατήγγειλε την εργασιακή σύμβαση εκάστου των εναγόντων, χωρίς την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, το ίδιο δε έπραξαν και οι συγκληρονόμοι.

Κατά συνέπεια, οι ενάγοντες δικαιούνται, σύμφωνα με την απόφαση του δικαστηρίου, μισθούς υπερημερίας.

Συμπέρασμα

Ο θάνατος του εργοδότη δεν επιφέρει τη λύση της εργασιακής συμβάσεως, εκτός και αν τα μέρη απέβλεπαν στο

πρόσωπο του εργοδότη, γι' αυτό το λόγο οι μισθωτοί είναι υποχρεωμένοι να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στους κληρονόμους του θανόντος αν αυτοί συνεχίζουν την επιχείρηση ως οικονομική μονάδα ή στους διαδόχους αυτών και αυτοί με τη σειρά τους να τις αποδεχθούν για να μη βρεθούν υπερήμεροι, ή να καταγγείλουν έγκυρα τις συμβάσεις καταβάλλοντας την νόμιμη αποζημίωση.

Εφετείου Χανίων 52/1977 (Ε.Ε.Δ, Τόμος 36ος, σ. 371)

Η εφεσίβλητος προσελήφθη με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου το έτος 1940 από τον Ι.Σ, ο οποίος διατηρούσε παράλληλα με την δραστηριότητά του ως εργολάβος δημοσίων έργων στα Χανιά και Βιοτεχνικό - Ξυλουργικό εργαστήριο. Η εφεσίβλητος ήταν μοναδική υπάλληλος στο εν' λόγω εργαστήριο και έργο της ήταν η τήρηση των βιβλίων της επιχείρησης, δηλαδή η καταχώρηση των πωλήσεων και των παραγγελιών στα βιβλία, καθώς και η πώληση των προϊόντων της βιοτεχνίας. Στις 13/3/1973 απεβίωσε και ο εργοδότης Ι.Σ και τον διαδέχθηκε ο μοναδικός κληρονόμος του, που ήταν ο αδερφός του Κ.Σ, ο οποίος ασκούσε ομοειδή βιοτεχνία ξυλουργείου. Στις 8/5/1973 απεβίωσε και Κ.Σ και ο Σ.Σ, ένας από τους πέντε κληρονόμους του, διατήρησε την εφεσίβλητο στην υπηρεσία του λόγω της επικείμενης συνταξιοδοτήσεώς της. Ο Σ.Σ δεν ήταν βιοτέχνης ξυλουργός και δεν συνέχισε την επιχείρηση του πατέρα του λόγω ελλείψεως προσόντων, αλλά άσκησε εμπορία «γεωργικών» εργαλείων. Λόγω ασθένειας ο Σ.Σ έκλεισε το κατάστημά του για ένα χρόνο και απέλυσε την εφεσίβλητο στο τέλος Δεκεμβρίου του 1975 χωρίς να καταβάλει την νόμιμη αποζημίωση. Αλήθεια είναι ότι διατηρήθηκε ο αρχικός τίτλος της επιχειρήσεως ως βιοτεχνικό - ξυλουργικό εργαστήριο, αλλά στην πραγματικότητα δεν εργάστηκε κανείς στο ξυλοτορνευτήριο.

Το δικαστήριο αποφάσισε ότι επήλθε τερματισμός της εργασιακής σχέσεως της εφεσίβλητου με τους προηγούμενους δύο εργοδότες της, εφ' όσον αυτή υπέστη «αλλοίωση» του περιεχομένου της στο πρόσωπο του νέου εργοδότη της Σ.Σ, ο οποίος λόγω «έλλειψης ιδιότητας δεν συνέχισε την ξυλουργική επιχείρηση» αλλά απλώς ασχολήθηκε με την εμπορία «γεωργικών» εργαλείων. Ο Σ.Σ συνήψε σιωπηρή νέα αυτοτελή σύμβαση εργασίας με την εφεσίβλητο. Σύμφωνα με τα παραπάνω δεν είναι συνυπολογιστέος ο χρόνος απασχολήσεως στους παλιούς εργοδότες για την ανεύρεση του ύψους της οφειλόμενης αποζημιώσεως της εφεσίβλητου λόγω της απολύσεώς της.

Συμπέρασμα

Όταν δεν συνεχίζεται ως οικονομική μονάδα η επιχείρηση

του θανόντος από τους κληρονόμους του - λόγω π.χ. ελλείψεως προσόντων - τερματίζεται και η εργασιακή σχέση του μισθωτού. Επομένως αν οι κληρονόμοι ασκήσουν άλλη επιχείρηση στη θέση της παλιάς, διατηρήσουν το μισθωτό με σιωπηρή νέα αυτοτελή σύμβαση εργασίας και στη συνέχεια τον απολύσουν, στον υπολογισμό της αποζημίωσης δεν είναι συνυπολογιστέος ο προηγούμενος χρόνος υπηρεσίας του.

Αρείου Πάγου 2101 / 1983 - Τμ. Β' (Ε.Ε.Δ, Τόμος 44ος, σ. 145)

Η αναιρεσίβλητος προσελήφθη στις 1/1/1961 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον συμβολαιογράφο Ι.Μ ως δακτυλογράφος - γραμματεύς του. Διά της συμβάσεως αυτής οι συμβαλλόμενοι απέβλεψαν αποκλειστικώς στο πρόσωπο του εργοδότη. Με βάση την ως άνω σύμβαση η αναιρεσίβλητος εργάστηκε μέχρι το θάνατο του Ι.Μ συμβολαιογράφου στις 7/4/1980. Κατόπιν αυτού, η αναιρεσίβλητος συνέχισε να εργάζεται στο συμβολαιογραφείο μέχρι στις 3/6/1980 - οπότε το αρχείο του συμβολαιογράφου παραδόθηκε με πράξη του Εισαγγελέα Πρωτοδικών Πειραιώς στον συμβολαιογράφο Πειραιώς Α.Π. Για το λόγο αυτό, έγινε άλλη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, η οποία καταρτίστηκε από τους αναιρεσειόντες κληρονόμους για την διατήρηση του αρχείου μέχρι την ημέρα τις παραλαβής του και για το χρονικό διάστημα από 8/4/1980 μέχρι 3/6/1980 με λιγότερο από τον μέχρι το θάνατο του συμβολαιογράφου μισθό.

Με βάση τα παραπάνω το δικαστήριο δέχθηκε εν' μέρη την αγωγή της αναιρεσιβλήτου και επεδίκασε, για το θάνατο του εργοδότη της συμβολαιογράφου Ι.Μ και την επελθούσα λύση της εργασιακής συμβάσεως, ως αποζημίωση ποσό ανάλογο με τον χρόνο διάρκειας της υπαλληλικής σχέσεως αυτής (19 έτη), το ύψος των σχετικών αποδοχών της, την οικονομική κατάσταση και την ηλικία της καθώς και την καταλειφθείσα περιουσία των αναιρεσειόντων κληρονόμων.

Συμπέρασμα

Σε περίπτωση θανάτου του εργοδότη δεν θίγονται τα δικαιώματα των εργαζομένων τα οποία πρέπει να ικανοποιηθούν από τους κληρονόμους αυτού. Έτσι και η αποζημίωση λόγω λύσεως της εργασιακής συμβάσεως του μισθωτού, θα πρέπει να καταβληθεί στον μισθωτό από τους κληρονόμους του θανόντος εργοδότη.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Ο θάνατος του εργοδότη δεν επιφέρει τη λύση της εργασιακής συμβάσεως, εκτός αν τα μέρη απέβλεψαν κυρίως στο πρόσωπό του. Συνεπώς, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που απορρέουν από την σύμβαση εργασίας μεταβιβάζονται στους κληρονόμους, οι οποίοι, σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως αυτής οφείλουν να προσμετρήσουν το χρόνο υπηρεσίας του μισθωτού στον θανόντα για τον υπολογισμό της νόμιμης αποζημίωσης. Κρίθηκε όμως, ότι αν η επιχείρηση συνεχιστεί με άλλο αντικείμενο θεωρείται ότι έχει συναφθεί νέα, αυτοτελής, σιωπηρή σύμβαση εργασίας. Εξάλλου, κατά τα προαναφερόμενα στις προηγούμενες κατηγορίες, σε περίπτωση που οι κληρονόμοι μεταβιβάσουν την επιχείρηση σε τρίτο, λόγω της συνεχίσεως της εργασιακής συμβάσεως, ο μισθωτός θα δικαιούται από μεν τους κληρονόμους δεδουλευμένους μισθούς, από δε τον τρίτο μισθούς υπερημερίας σε περίπτωση μη αποδοχής των υπηρεσιών του, ή την νόμιμη αποζημίωση σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως με συνυπολογισμό του συνόλου του χρόνου υπηρεσίας του, (δηλαδή από την σύναψη της συμβάσεως εργασίας με τον θανόντα μέχρι τον χρόνο καταγγελίας της από τον τρίτο).

δ) Διάλυση επιχειρήσεως

Προεδ. Πρωτοδ. Πατρών 221 / 1950 (Ε.Ε.Δ, Τόμος 9ος, σ. 461)

Ο ενάγων προσελήφθη με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ως τεχνίτης μηχανοξυλουργός τον Μάιο του 1945 και εργάστηκε μέχρι τον Αύγουστο του 1946, οπότε και στρατεύθηκε ως κληρωτός της κλάσεως 1945, δικαιούται δε εφεδρικό επίδομα από την έναρξη της ισχύος του ν. 519 / 1948. Την επιχείρηση του ξυλουργικού εργοστασίου ασκούσε ο εφεσίβλητος - εναγόμενος με εταιρική συνεργασία αρχικά με τον Γ.Κ, με τον οποίο από κοινού μίσθωσαν την αποθήκη από τον Γ.Τ μαζί με όλα τα ξυλουργικά μηχανήματα, και αργότερα συνεργάστηκαν και με τους Σ.Λ και Π.Κ. Στο τέλος του 1946 διαλύθηκε η εταιρεία και παραδόθηκε η αποθήκη μαζί με τα μηχανήματα στον εκμισθωτή, ο οποίος την εκμίσθωσε σε τρίτο. Μετά τη διάλυση της εταιρείας ο εναγόμενος ίδρυσε άλλη επιχείρηση (ξυλουργικό εργοστάσιο) τον Μάιο του 1947 και εγκατέστησε σ' αυτό άλλα μηχανήματα κοπής ξύλων.

Η νέα αυτή επιχείρηση δεν ταυτίζεται με τη διαλυθείσα, εφόσον δεν αποτελεί οικονομική ή νομική συνέχεια της διαλυθείσας, γι' αυτό το λόγο δεν δημιουργεί στον φορέα της (εφεσίβλητο - εναγόμενο) την υποχρέωση επιδοτήσεως του ενάγοντος - εκκαλούντος, ο οποίος είχε προσληφθεί από την διαλυθείσα επιχείρηση.

Συμπέρασμα

Η διάλυση μιας επιχείρησης δεν σημαίνει πάντα και τον τερματισμό των εργασιακών συμβάσεων, γιατί η επιχείρηση μπορεί να επαναλειτουργήσει σαν ίδια οικονομική μονάδα, υπό άλλο εταιρικό τύπο ή και φορέα. Σε περίπτωση όμως που ο παλιός εργοδότης δημιουργήσει μία νέα επιχείρηση ανεξάρτητη από την προηγούμενη δεν έχει καμία υποχρέωση έναντι του μισθωτού που είχε προσληφθεί από την διαλυθείσα επιχείρηση.

Πρωτοδ. Αθηνών 6124/1955 (Ε.Ε.Δ, Τόμος 14ος, σ. 705)

Η ενάγουσα προσελήφθη την 1/2/1951 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ως λατζέρισσα στην υπηρεσία ετερόρρυθμης εταιρείας, η οποία διατηρούσε ζυθεστιάτοριο α΄ κατηγορίας στην Αθήνα. Την 31/8/1953 η ετερόρρυθμος εταιρεία λύθηκε λόγω λήξεως του χρόνου διάρκειας της και την επιχείρηση στο σύνολό της, από την επομένη 1/9/1953, συνέχισε ο υπάλληλός της, εναγόμενος - εφεσίβλητος, ο οποίος διατήρησε όλο το προσωπικό καθώς και την ενάγουσα, αλλάζοντας μόνο την ονομασία του καταστήματος. Η ενάγουσα εξακολούθησε να παρέχει τις υπηρεσίες της στο νέο εργοδότη, χωρίς να συνάψει νέα σύμβαση εργασίας, μέχρι τις 15/7/1954, οπότε απολύθηκε από τον εργοδότη της, που κατήγγειλε τη σύμβαση εγγράφως και την ανήγγειλε στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας. Στην ενάγουσα δόθηκε αποζημίωση χωρίς να συνυπολογισθεί η προϋπηρεσία της στον παλιό εργοδότη. Η ενάγουσα αρνήθηκε να λάβει το ποσό της αποζημίωσης και ο εργοδότης το κατέθεσε στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.

Σύμφωνα με την απόφαση του δικαστηρίου η καταγγελία της συμβάσεως ήταν έγκυρη, εφόσον καταγγέλθηκε έγγραφα και αναγγέλθηκε νόμιμα στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας, όσον δε αφορά το ποσό της αποζημίωσης που προσφέρθηκε από τον εργοδότη, κρίθηκε ότι δεν υπήρχε πρόθεση αλλά απλά ο εργοδότης πίστευε ότι είχε δίκιο. Επομένως, η ενάγουσα δεν δικαιούται μισθούς υπερημερίας, ενώ ο εργοδότης υποχρεώθηκε να καταβάλει το ποσό της διαφοράς στην αποζημίωση της ενάγουσας.

Συμπέρασμα

Σε περίπτωση διάλυσης μιας επιχείρησης και επαναλειτουργίας της υπό νέο φορέα οι μισθωτοί έχουν το δικαίωμα της προσφοράς των υπηρεσιών τους στο νέο εργοδότη χωρίς υπογραφή νέας σύμβασης εργασίας. Αν στη συνέχεια ο νέος εργοδότης προβεί σε απόλυση του μισθωτού, τότε είναι υποχρεωμένος να συνυπολογίσει στον καθορισμό της αποζημίωσης και τον χρόνο υπηρεσίας του μισθωτού στον παλιό εργοδότη.

Πρωτοδ. Αθηνών 3319 / 1963 (Ε.Ε.Δ, Τόμος 22ος, σ. 551)

Ο ενάγων προσελήφθη το έτος 1938 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ως υπάλληλος - πωλητής σε ομόρρυθμη εμπορική εταιρεία η οποία είχε ως αντικείμενό της την χονδρική και λιανική πώληση ανδρικών ειδών, ψιλικών, φανελλών κ.τ.λ. Στις 31 Ιανουαρίου 1958 η εταιρεία διαλύθηκε και τα μέλη της συνέστησαν την εναγομένη ανώνυμη εταιρεία, η οποία συνέχισε τις εργασίες της ομόρρυθμης εταιρείας ως διάδοχος της και υπεισήλθε στο σύνολο των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεών της. Η εναγόμενη εταιρεία διατήρησε όλο το προσωπικό της επιχειρήσεως καθώς και τον ενάγοντα, ο οποίος εργάστηκε συνεχώς έως τις 15 Ιανουαρίου 1962, οπότε απολύθηκε. Σύμφωνα με το άρθρο 2 του ν. 539 / 1945 για προσδιορισμό της χρονικής διάρκειας της ετήσιας άδειας αναπαύσεως λαμβάνεται υπόψη η ιδιότητα του εργοδότη (ανώνυμος εταιρεία, ίδρυμα κ.τ.λ.) και ο χρόνος υπηρεσίας του υπαλλήλου.

Το δικαστήριο έκρινε ότι ο ενάγων δικαιούται ετήσια άδεια αναπαύσεως για κάθε χρόνο της ένδικης περιόδου (1958 έως 1962) κατά παραδοχή του σχετικού αιτήματος της αγωγής, με βάση και τον ως άνω συνολικό χρόνο υπηρεσίας του.

Συμπέρασμα

Αν μια επιχείρηση διαλυθεί και στη συνέχεια λειτουργήσει εκ νέου υπό άλλο εταιρικό τύπο, για τα δικαιώματα των μισθωτών που διατηρούνται στην υπηρεσία τους (άδειες, επιδόματα, αποζημιώσεις κ.τ.λ.) θα ληφθεί υπόψη ο συνολικός χρόνος υπηρεσίας.

Αρείου Πάγου 54/1966 - Τμ. Β' (Δ.Ε.Ν, 1966, σ. 289)

Ο εφεσίβλητος - ενάγων προσελήφθη στις 1/11/1943 ως βοηθός φαρμακοποιού στην επιχείρηση εκμεταλλεύσεως φαρμακείου, που ασκούσε κατά διαδοχή ομόρρυθμη εταιρεία στην Καβάλα υπό την επωνυμία «Αιμ. Β και Σία» με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Η εταιρεία αποτελείτο από τον Αιμ. Β, ο οποίος είχε και την άδεια λειτουργίας του φαρμακείου, και άλλους δύο εταίρους. Στις 1/11/1964 διαλύθηκε με κοινή συμφωνία των συνεταίρων, ενώ η άδεια λειτουργίας του φαρμακείου παρέμεινε στον Αιμ. Β, ο οποίος διατήρησε και τη χρήση του μίσθιου καταστήματος. Μετά τη διάλυση της εταιρείας το κατάστημα παρέμεινε προσωρινά κλειστό, ενώ στη συνέχεια συστήθηκε νέα ομόρρυθμη εταιρεία μεταξύ του Αιμ. Β και δύο άλλων προσώπων προς εκμετάλλευση του φαρμακείου. Καμία δήλωση δεν έγινε από την ως άνω διαλυθείσα εργοδότηδα εταιρεία περί απολύσεως του ενάγοντα ούτε η διάλυση της εταιρείας και το κλείσιμο του καταστήματος αποτελούν λόγους αυτόματης λύσεως της συμβάσεως εργασίας.

Επομένως, ο ενάγων, εφόσον δεν απολύθηκε δεν δικαιούται την αποζημίωση του ν. 2112/1920 όπως έκρινε και η εκκαλουμένη, εξαφανίζοντας την αντίθετη πρωτόδικη απόφαση.

Συμπέρασμα

Όταν ο εργοδότης δεν έχει προβεί σε απόλυση του μισθωτού μετά από τη διάλυση και την επαναλειτουργία της επιχείρησης - εφόσον η διάλυση μιας επιχείρησης δεν σημαίνει και τερματισμό της εργασιακής συμβάσεως - ο μισθωτός δεν δικαιούται να ζητήσει αποζημίωση.

Αρείου Πάγου 618 / 1968 - Τμ. Β' (Δ.Ε.Ν, 1969, σ. 135)

Ο εναγόμενος, ιδιοκτήτης κυλινδρομύλου, προσέλαβε τον Ιούνιο του έτους 1959 τον ενάγοντα, ως εργάτη, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Το έτος 1960 συστήθηκε μεταξύ του εργοδότη και τρίτων ετερόρρυθμη εμπορική εταιρεία υπό την επωνυμία «Δ.Μ.Ε.Τ και Σία» διάρκειας μέχρι 28 / 11 / 1969. Η εταιρεία διαλύθηκε τον Απρίλιο του έτους 1966 και το περί διαλύσεως συμβολαιογραφικό έγγραφο δεν δημοσιεύθηκε. Οι αποχωρήσαντες εταίροι μεταβίβασαν το εταιρικό μερίδιό τους προς τον εναγόμενο και απαλλάχθηκαν από τις υποχρεώσεις της εταιρείας. Ο ενάγων, από την πρόσληψή του έως στις 11 / 3 / 1967, οπότε και απολύθηκε χωρίς να του καταβληθεί αποζημίωση, προσέφερε υπηρεσίες εργάτη γ' κατηγορίας.

Σύμφωνα με την απόφαση του δικαστηρίου ο ενάγων νομιμοποιείται στρεφόμενος κατά του αναιρεσειόντος αρχικού εργοδότη και δικαιούται αποζημίωση, η οποία υπολογίζεται από το χρόνο πρόσληψης, δηλαδή από το έτος 1959.

Συμπέρασμα

Η διάλυση μιας επιχείρησης δεν λύνει αυτομάτως τις υφιστάμενες εργασιακές συμβάσεις, οι οποίες, σε περίπτωση συνέχισης της λειτουργίας της επιχειρήσεως συνεχίζουν να υφίστανται. Έτσι, στην περίπτωση απόλυσης του μισθωτού από τον εργοδότη θα πρέπει να υπολογιστεί για τον καθορισμό της αποζημίωσης ολόκληρο το χρονικό διάστημα που πρόσφερε τις υπηρεσίες του ο μισθωτός, δηλαδή από την υπογραφή της εργασιακής συμβάσεως στην διαλυθείσα επιχείρηση μέχρι την τελική καταγγελία της.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Η διάλυση μιας επιχείρησης (για παράδειγμα λόγω παρόδου του χρόνου διάρκειας της) δεν λύει αυτομάτως τις υφιστάμενες εργασιακές συμβάσεις. Και τούτο γιατί, σε περίπτωση επαναλειτουργίας της επιχειρήσεως, ανεξάρτητα από την τυχόν νέα νομική μορφή της και εφόσον, κατά τα προαναφερόμενα, αποτελεί διάδοχο της πρώτης, συνεχίζοντας την λειτουργία της, οι μεν μισθωτοί δικαιούνται να παρέχουν την εργασία τους με τους ίδιους όρους, ο δε εργοδότης είναι υποχρεωμένος, αν δεν αποδέχεται τις υπηρεσίες τους, ή να καταβάλει μισθούς υπερημερίας ή να καταγγείλει τις σχετικές συμβάσεις με σύγχρονη καταβολή της νόμιμης αποζημιώσεως.

γ) Κατάργηση - Διαδοχή Ν.Π.Δ.Δ

Πρωτοδ. Καβάλας 27/1950 (Ε.Ε.Δ, Τόμος 9ος, σ. 1077)

Ο ενάγων προσελήφθη από τον εναγόμενο Δήμο Καβάλας τον Απρίλιο του έτους 1916 ως υπάλληλος αυτού (επόπτης και τεχνικός υπεύθυνος των υδραυλικών εγκαταστάσεων κ.λ.π) με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και εργάστηκε σ' αυτόν μέχρι τις 30/7/1924, οπότε και διαδέχθηκε τον Δήμο στην εκμετάλλευση των εγκαταστάσεων υδρεύσεως της πόλεως της Καβάλας το σε εκτέλεση του από 14/9/1923 Ν. Δ/τος «περί συστάσεως Ειδικού Ταμείου Υδρεύσεως και εξυγιάνσεως της πόλεως Καβάλας» ιδρυθέν νομικό πρόσωπο. Ο ενάγων, κάτοχος διπλώματος πρακτικού μηχανικού κινητηρίων μηχανών α' τάξεως εσωτερικής καύσεως, συνέχισε, από 1/8/1924, να εργάζεται στο πιο πάνω Ειδικό Ταμείο ως υπάλληλος (μηχανουργός τεχνικός υπεύθυνος και επόπτης των υδραυλικών εγκαταστάσεων). Την 1/4/1928 ο ενάγων τοποθετήθηκε ως αντλιοστασιάρχης στο αντλιοστάσιο «Τεκήρ - Μπουνάρ» του ίδιου Ταμείου και εξακολούθησε την εργασία του μέχρι τον Ιούνιο του 1941, όταν το Ταμείο ανέστειλε την λειτουργία του λόγω της Βουλγαρικής κατοχής και της εκδίωξης των Ελληνικών Αρχών και υπηρεσιών πάσης φύσεως, γεγονός που θεωρείται ανωτέρα βία. Όμως, η σύμβαση εργασίας εξακολούθησε να ισχύει διότι, όπως προκύπτει από το άρθρο 1 και 3 του ν. 2112/1920 όπως τροποποιήθηκε υπό τον ν. 4558/1930, η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου εξακολουθεί να ισχύει μέχρι να καταγγελθεί από τον εργοδότη. Ο ενάγων το έτος 1943 μετέβη στην Θεσσαλονίκη και τοποθετήθηκε από το αρμόδιο Υπουργείο (στο οποίο υπαγόταν και το εν' λόγω Ταμείο Υδρεύσεως) στο εκεί εργοστάσιο υδρεύσεως. Μετά την απελευθέρωση, τον Μάιο του έτους 1945 επανήλθε στην εργασία του ως αντλιοστασιάρχης στον εναγόμενο Δήμο, ο οποίος είχε αναλάβει την εκμετάλλευση του αντλιοστασίου υδρεύσεως βάσει του από 25/8/1945 Β. Δ/τος, με την κατάργηση του ανωτέρου Ειδικού Ταμείου Υδρεύσεως, ενώ δεν καταρτίστηκε καινούρια σύμβαση εργασίας αλλά συνεχίστηκε η παλιά με τους ίδιους όρους μέχρι τις 30 Ιουνίου 1950 οπότε καταγγέλθηκε η σύμβαση άτακτα και καταβλήθηκε αποζημίωση τριών μηνών που ο ενάγων εισέπραξε με επιφύλαξη.

Βάσει των ανωτέρων κρίθηκε ότι ο ενάγων δικαιούται αποζημίωση, λόγω της ατάκτου καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεως, σύμφωνα με το άρθρο 1 και 3 του ν. 2112/1920 όπως τροποποιήθηκε από τον ν. 4558/1930 για το σύνολο της προαναφερομένης απασχολήσεώς του, χωρίς να υπολογίζεται μόνο ο χρόνος που διήρκεσε η αναστολή των εργασιών από τον Ιούνιο του 1941 μέχρι την 1 Μαΐου 1945.

Συμπέρασμα

Η διαδοχή Ν.Π από άλλο, δεν θίγει τους όρους της εργασιακής συμβάσεως του μισθωτού, αλλά συνεχίζεται μέχρι να καταγγελθεί νομότυπα. Στον υπολογισμό της αποζημιώσεως που οφείλεται μετά από καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, υπολογίζεται και η προϋπηρεσία του μισθωτού στον παλιό εργοδότη.

Αρείου Πάγου 530 / 1990 - Τμ. Β' (Δ.Ε.Ν, 1991, σ. 578)

Με το Π.Δ 39 / 11 / 21.1.80 συστήθηκε το Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, το οποίο απολάμβανε διοικητικής και οικονομικής αυτοτέλειας, με την επωνυμία «Ελληνικό Κέντρο Τεχνολογίας». Τελούσε υπό την εποπτεία του Κράτους ασκούμενη από τον Υπουργό Συντονισμού. Ο αναιρεσείων προσελήφθη την 1 / 4 / 1980 από το πιο πάνω Ελληνικό Κέντρο Τεχνολογίας (ΕΚΤ) με εργασιακή σύμβαση δεκαετούς διάρκειας. Μετά την έκδοση των Π.Δ 332 / 1982, με τα οποία καταργήθηκε το ΕΚΤ, οι εκκαθαριστές της περιουσίας του έπαυσαν να δέχονται τις υπηρεσίες του αναιρεσειόντος και αυτός ζήτησε μεταξύ άλλων από το αναιρεσίβλητο Ελληνικό Δημόσιο, ως καθολικό διάδοχό του, μισθούς υπερημερίας μετά των δώρων εορτών, αδειών και επιδόματος αδείας, επικουρικής δε εύλογη αποζημίωση ίση με τις αποδοχές του τριών ετών. Τις αγωγές αυτές το Εφετείο τις απέρριψε, όπως προκύπτει από τη προσβαλλομένη αποφασή του, ως μη νόμιμες, με την αιτιολογία ότι με την κατάργηση του πιο πάνω νομικού προσώπου συγκαταργήθηκαν και οι υφιστάμενες συμβάσεις εργασίας του προσωπικού του, χωρίς την υποχρέωση προηγουμένης καταγγελίας των συμβάσεων αυτών κατά τις σχετικές διατάξεις του Α.Κ από το αναιρεσίβλητο Ελληνικό Δημόσιο, το οποίο, ως καθολικός διάδοχος του καταργηθέντος ΕΚΤ, ρητά ανέλαβε με το συμπληρωματικό Π.Δ 619 / 1982 μόνο τις υποχρεώσεις «που είχαν δημιουργηθεί νόμιμα μέχρι και την καταργησή του» δηλαδή μέχρι και τις 24 / 4 / 1982 και ότι στην προκειμένη περίπτωση δεν έχει εφαρμογή το άρθρο 72 Α.Κ, το οποίο αναφέρεται στις περιπτώσεις διαλύσεως του Νομικού Προσώπου και όχι καταργήσεώς του με νομοθετική επιταγή.

Επομένως, το Ελληνικό Δημόσιο δεν υπεισήλθε ως καθολικός διάδοχος του καταργηθέντος ΕΚΤ καθ' όλες τις σχέσεις του, αλλά ανέλαβε μόνο να εξοφλήσει τις οφειλές που είχαν δημιουργηθεί μέχρι της καταργήσεώς του έναντι του προσωπικού του και όχι να διατηρήσει τις υφιστάμενες εργασιακές συμβάσεις σε ανύπαρκτο εργοδότη ή να καταγγείλει αυτές για τη νόμιμη κατάλυσή τους αφού αυτή επήλθε με νομοθετική επιταγή. Έτσι, δεν έχει εφαρμογή ούτε η διάταξη του άρθρου 674 Α.Κ, η οποία για την επιδίκαση από το δικαστήριο εύλογης αποζημίωσης, προϋποθέτει καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως για σπουδαίο λόγο, οφειλόμενο σε επελθούσα μεταβολή στις προσωπικές και περιουσιακές σχέσεις

του εργοδότη, προϋποθέσεις που δεν συντρέχουν στην εν λόγω υπόθεση.

Συμπέρασμα

Η κατάργηση ενός νομικού προσώπου με νομοθετική επιταγή και η περιέλευση της περιουσίας του στο Δημόσιο σημαίνει και κατάργηση των συμβάσεων εργασίας του προσωπικού εφόσον το Δημόσιο δεν καθίσταται καθολικός διάδοχος του καταργηθέντος Ν.Π. Το Ελληνικό Δημόσιο αναλαμβάνει μόνο να εξοφλήσει τις οφειλές που είχαν δημιουργηθεί μέχρι την κατάργηση του Ν.Π έναντι του προσωπικού. Καταβολή αποζημίωσης δεν υπάρχει, εφόσον δεν υπάρχει καταγγελία των εργασιακών συμβάσεων αλλά αυτές λύνονται νομοθετικά.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Σε περίπτωση διαδοχής μεταξύ νομικών προσώπων δημοσίου ή και ιδιωτικού δικαίου, εφόσον τα τελευταία ασκούν δημόσια υπηρεσία, ισχύουν όσα προαναφέρονται για την α' κατηγορία δηλαδή οι εργασιακές συμβάσεις συνεχίζονται υπό το διάδοχο νομικό πρόσωπο, που υπεισέρχεται στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του πρώην εργοδότη. Είναι όμως δυνατό να προβλέπεται νομοθετικά η κατάργηση ενός νομικού προσώπου και η περιέλευση της περιουσίας του στο Δημόσιο με παράλληλη συγκατάργηση των συμβάσεων εργασίας του προσωπικού. Στην περίπτωση αυτή, δεν υπάρχει διαδοχή εργοδότη και οι υφιστάμενες εργασιακές συμβάσεις λύνονται νομοθετικά, χωρίς καταγγελία και καταβολή αποζημιώσεως παρά μόνο δεδουλευμένων αποδοχών.

Υ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ
ΔΙΔΑΙΟΜΗΚΗ

στ) Δανεισμός μισθωτού

Εφετείου Αθηνών 2243 / 1973 (Ε.Ε.Δ, Τόμος 32ος, σ. 909)

Ο ενάγων προσελήφθη στις 9 / 5 / 1969 από την εναγομένη ομόρρυθμη εμπορική εταιρεία με σύμβαση μισθώσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, ως προϊστάμενος πωλήσεων των προϊόντων της. Ο ενάγων παρείχε τις υπηρεσίες του μέχρι και τις 30 / 4 / 1971 και την 1 / 5 / 1971, χωρίς να διακοπεί ο μεταξύ των διαδίκων εργασιακός δεσμός, συμφωνήθηκε η παροχή της εργασίας του ενάγοντος προς την δεύτερη εξαρτημένη θυγατρική επιχείρηση, ασκούμενη από την εταιρεία «* Α.Ε». Πράγματι ο ενάγων από 1 / 5 / 1971 μέχρι 31 / 12 / 1971 απασχολήθηκε ως πρόσωπο εμπιστοσύνης και προϊστάμενος πωλήσεων στην δεύτερη εταιρεία. Την 1 / 1 / 1972 ο μισθωτός ήγειρε αγωγή κατά της αρχικής εργοδότης προς καταβολή του μισθού και αυτή προέβαλε την ένσταση της ελλείψεως της παθητικής νομιμοποίησης.

Σύμφωνα με την απόφαση του δικαστηρίου και την θεωρία, υπόχρεος προς καταβολή του μισθού στο μισθωτό είναι η δανείσασα εργοδότης εταιρεία.

Συμπέρασμα

Στην περίπτωση δανεισμού ενός μισθωτού από τον εργοδότη του σε τρίτο η εργασιακή σύμβαση παραμένει ως έχει και υπόχρεος για την καταβολή του μισθού στο μισθωτό, είναι ο δανειστής εργοδότης.

Αρείου Πάγου 229 / 1990 - Τμ. Β' (Δ.Ε.Ν, 1991, σ. 280)

Ο αναιρεσείων προσελήφθη στις 2 / 5 / 1974 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από την ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «Κ» ως βοηθός λογιστού και στη συνέχεια από 1 / 1 / 1976 τοποθετήθηκε ως υπεύθυνος προϊστάμενος του πρατηρίου που διατηρούσε η παραπάνω εταιρεία στον Πειραιά. Με το από 3 / 10 / 1979 πρωτόκολλο συμφωνήθηκε μεταξύ της πιο πάνω εταιρείας και της αναιρεσίβλητης, η ανάληψη από την δεύτερη ως μισθώτρια του εμπορικού δικτύου της πρώτης για το χρονικό διάστημα από 1 / 1 / 1980 έως 31 / 12 / 1982. Με τη συμφωνία αυτή, η «Κ» παραχώρησε προς την αναιρεσίβλητη τις υπηρεσίες του προσωπικού της που υπηρετούσε στο εμπορικό της δίκτυο στο οποίο περιλαμβάνονταν και το πρατήριο του Πειραιά όπου εργαζόταν ο αναιρεσείων, ο οποίος αποδέχθηκε αυτή την συμφωνία, χωρίς να διακόψει την συμβατική του σχέση με την «Κ».

Με βάση τα παραπάνω πραγματικά περιστατικά το δικαστήριο δέχθηκε ότι δεν υπήρξε μεταβολή του προσώπου του εργοδότη αλλά δανεισμός των υπηρεσιών του στην αναιρεσίβλητη και συνεπώς ήταν έγκυρη η μεταγενέστερη καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως από την «Κ», για τον λόγο δε αυτό απορρίφθηκε η αγωγή του μισθωτού με την οποία αυτός ζητούσε την αναγνώριση της ακυρότητας της πιο πάνω καταγγελίας και την καταβολή αποδοχών υπερημερίας.

Συμπέρασμα

Ο δανεισμός ενός μισθωτού από τον εργοδότη του σε άλλον δεν θίγει τα δεδομένα της εργασιακής συμβάσεως και συνεπώς δεν θίγεται η εργασιακή σχέση του (αρχικού) εργοδότη με τον μισθωτό καθόλη τη διάρκεια του δανεισμού, παρά το γεγονός ότι ο μισθωτός υπόκειται κατ' ανάγκη στο διευθυντικό δικαίωμα του δεύτερου εργοδότη.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Σε περίπτωση δανεισμού του μισθωτού από τον εργοδότη του σε τρίτο, η εργασιακή σύμβαση παραμένει ως έχει, με αποτέλεσμα, παρά το γεγονός ότι ο μισθωτός υπόκειται κατ' ανάγκη στις οδηγίες του τρίτου που τον απασχολεί, οι χρηματικές αξιώσεις του, συμπεριλαμβανομένου και του μισθού, να εξακολουθούν να ασκούνται κατά του εργοδότη.

2. ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ

Εφετείου Αθηνών 657/1973 (Δ.Ε.Ν, 1973, σ. 922)

Η εφεσίβλητος, η οποία διατηρούσε εργοστάσιο σιδηροκατασκευών στην Καλλιθέα Αθήνας σε μίσθιο ακίνητο, προήλθε σε συμφωνία με τον εκκαλούντα στις 11/11/1969 και τον προσέλαβε με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ως ηλεκτροσυγκολλητή και έκτοτε αυτός εργαζόταν για την εφεσίβλητο, εν γνώσει της επικείμενης μεταφοράς του εργοστασίου σε άλλο ακίνητο λόγω της προ της προσλήψεώς του εκποιήσεως του ανωτέρω μισθίου από την ιδιοκτήτρια. Η επιχείρηση μεταφέρθηκε σε ιδιόκτητο κτήριο στην Ελευσίνα - Αττικής και ακολούθησαν όλοι εκ των 200 και πλέον εργατοϋπαλλήλων, εκτός του εκκαλούντος, οι οποίοι θα μεταφέρονταν καθημερινά στον τόπο εργασίας τους, δαπάνη της εναγομένης με λεωφορεία, ενώ τους χορηγήθηκε επιπλέον προσαύξηση επί του μισθού 15%. Με βάση τα ανωτέρω πραγματικά περιστατικά το δικαστήριο έκρινε ότι ουδεμία βλαπτική για τον εκκαλούντα μεταβολή των όρων εργασίας δεν επήλθε διά της εξ' ανάγκης μεταφοράς της επιχείρησης άλλωστε ο ίδιος ήταν γνώστης της επικείμενης μεταφοράς. Ο προβληθείς ισχυρισμός ότι για να μην είναι βλαπτική η επελθούσα μεταβολή θα έπρεπε να καταβληθεί σ' αυτόν προσαύξηση 100%, σύμφωνα με την ν.α 39447/2312/1962 «περί των όρων αμοιβής και εργασίας των ηλεκτροσυγκολλητών περιοχής Αττικής», απορρίφθηκε ως αβάσιμος, δοθέντος ότι η προσαύξηση 100% επί των αποδοχών των ηλεκτροσυγκολλητών παρέχεται μόνο στους εργαζόμενους σε εργασία εκτός της περιφέρειας της τέως Διοικήσεως Πρωτεύουσας, που δεν υφίσταται εν προκειμένω.

Συμπέρασμα

Όταν ο νέος τόπος εργασίας δεν απέχει σημαντικά από τον προηγούμενο και η δαπάνη μεταφοράς του προσωπικού καλύπτεται από την επιχείρηση, καθώς επίσης και όταν από την εργασιακή σύμβαση δεν έχει οριστεί συγκεκριμένος τόπος εργασίας, τότε η μεταβολή δεν θεωρείται βλαπτική και ο μισθωτός υποχρεούται να προσφέρει τις υπηρεσίες του στον νέο τόπο. Η αύξηση του μισθού του είναι υποχρεωτική μόνο στις περιπτώσεις που ορίζει ο νόμος.

Μον. Πρωτοδ. Αθηνών 1451 / 1974 (Δ.Ε.Ν, 1974, σ. 756)

Ο ενάγων προσελήφθη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου στις 28 / 8 / 1956 από την εναγομένη βιομηχανική εταιρεία, ως υπάλληλος και στη συνέχεια ως σχεδιαστής - εφαρμοστής, στο εργοστάσιο κατασκευής αντλιών στο Μοσχάτο - Αττικής. Στις 30 / 11 / 1973 η εναγομένη για την αρτιότερη οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης, αποφάσισε την μεταφορά των εγκαταστάσεων και των γραφείων του εργοστασίου καθώς και του προσωπικού στο Κρυονέρι - Αττικής, σε ιδιόκτητο χώρο. Ενώ δε, το προσωπικό της επιχειρήσεως δέχτηκε την αλλαγή του τόπου εργασίας και συνέχισε να παρέχει τις υπηρεσίες του στο νεόδμητο εργοστάσιο, ο ενάγων αρνήθηκε να αναλάβει υπηρεσία από 1 / 12 / 1973, μολονότι η εναγομένη ανέλαβε τη μεταφορά του προσωπικού στο νέο τόπο εργασίας με δικά της έξοδα.

Σύμφωνα με τα ως άνω δεδομένα και εφ' όσον δεν ορίστηκε διά της συμβάσεως ως τόπος παροχής εργασίας το εργοστάσιο στο Μοσχάτο - Αττικής, ενώ αφ' ετέρου ο χρόνος προς μετάβαση στο νέο τόπο εργασίας δεν είναι δυνατό να θεωρηθεί ως χρόνος απασχολήσεως, η δε μετάβαση του ενάγοντος στο Κρυονέρι - Αττικής εξασφαλίζεται χωρίς δαπάνη γι' αυτόν, το δικαστήριο έκρινε ότι δεν υφίσταται καμία αντισυμβατική ενέργεια της εναγομένης, η οποία να βλάπτει ή να μειώνει τον ενάγοντα με οποιοδήποτε τρόπο, αλλά καλόπιστα ασκεί το διευθυντικό της δικαίωμα που απορρέει από το άρθ. 652 Α.Κ για καλύτερη λειτουργία και προαγωγή της όλης επιχείρησης, εντός των ορίων των διαγραφομένων υπό των αρ. 200, 281, και 288 Α.Κ. Κατά συνέπεια δεν μπορεί να θεωρηθεί η ανωτέρω ενέργεια της εναγομένης άτακτη καταγγελία της συμβάσεως, ώστε να δικαιούται αποζημίωση ο ενάγων.

Συμπέρασμα

Η μεταφορά μιας επιχείρησης είναι δικαίωμα του εργοδότη που την εκμεταλλεύεται. Αν ο νέος τόπος δεν απέχει σημαντικά από τον προηγούμενο και η δαπάνη μεταφοράς του προσωπικού καλύπτεται από την επιχείρηση, καθώς και αν δεν έχει οριστεί συγκεκριμένος τόπος από την εργασιακή σύμβαση για την παροχή εργασίας, τότε η μεταφορά της επιχείρησης δεν επιφέρει βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής συμβάσεως και κατά συνέπεια δεν μπορεί να θεωρηθεί ως άτακτη καταγγελία της συμβάσεως, έτσι ώστε να δικαιούται ο μισθωτός αποζημίωση.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Σε περίπτωση μεταφοράς της επιχείρησης σε άλλο τόπο, όταν αυτός δεν απέχει σημαντικά από τον προηγούμενο, καλύπτεται η δαπάνη της μεταβιβάσεως και δεν έχει οριστεί συγκεκριμένος τόπος από τη σύμβαση εργασίας για την παροχή της, η μεταβολή δεν μπορεί να θεωρηθεί βλαπτική για τον μισθωτό, ο οποίος υποχρεούται να προσφέρει τις υπηρεσίες του στο νέο τόπο. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι αν, αντίθετα ο νέος τόπος εργασίας απέχει σημαντικά από τον προηγούμενο, ο μισθωτός δεν είναι αναγκασμένος να ακολουθήσει και συνεπώς ο εργοδότης του, για να μη βρεθεί υπερήμερος στην αποδοχή της εργασίας του, θα πρέπει να καταγγείλει νομότυπα την σύμβασή του καταβάλλοντας την νόμιμη αποζημίωση.

Γ ' ΜΕΡΟΣ

ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

1. Από τις προπεριγραφείσες θέσεις που έλαβε η νομολογία, ερμηνεύοντας και εν συνεχεία εφαρμόζοντας τις θεμελιακές για το εργατικό δίκαιο, από πλευράς κοινωνικής σημασίας και συνεπώς, δημοσίας τάξεως, ανωτέρω διατάξεις, που ορίζουν ότι η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, όπως και αν πραγματοποιηθεί δεν επηρεάζει την υφισταμένη σύμβαση εργασίας (αρθ. 6 του ν. 2112/1920 για τους υπαλλήλους και αρθ. 9 Β.Δ 15/18-7-1920 για τους εργάτες), καθώς και τις συναφείς διατάξεις των αρθ. 8 του ν. 3514/1928, που προβλέπει τα ανάλογα για τυχόν μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη κατά την διάρκεια της στρατεύσεως του μισθωτού και 6 παρ. 2 του ν. 3239/1955, που αφορά την δέσμευση του νέου εργοδότη από τις Σ.Σ.Ε, προκύπτει ότι εν τέλει γίνονται παγίως δεκτά τα εξής:

A) Στοιχεία της μεταβολής αυτής για την εφαρμογή των σχετικών διατάξεων είναι: α) η ταυτότητα της επιχειρήσεως, ατομικής ή εταιρικής και β) η εναλλαγή του φορέα της με ειδική ή καθολική διαδοχή ή με μετατροπή κατά νομικό τύπο ή και χωρίς σύμβαση ή ακόμα και με άκυρη σύμβαση, έστω και με άλλο τίτλο ή μορφή. Περαιτέρω, κρίθηκε ότι δεν είναι απαραίτητο να περιέλθει η επιχείρηση στον φορέα της ως σύνολο αλλά όσον αφορά τα πλέον αντιπροσωπευτικά της στοιχεία, ούτε έχει σημασία ο αριθμός των διαδοχικών μεταβιβάσεων ή η προσωρινή διακοπή της εκμεταλλεύσεως. Ειδικότερα, μεταβολή του προσώπου του εργοδότη υπάρχει και σε περίπτωση πώλησης, διάλυσης, μετατροπής, διχοτόμησης, συγχώνευσης ή μίσθωσης της επιχειρήσεως, πλειστηριασμού, θανάτου του εργοδότη, οπότε στη θέση του υπεισέρχονται οι κληρονόμοι του, ή πτωχεύσεως αυτού, εφόσον στην τελευταία αυτή περίπτωση συνεχίζεται η εμπορία από τον σύνδικο.

B) Σε όλες τις ανωτέρω περιπτώσεις και, υπό την προϋπόθεση ότι συνεχίζεται η επιχείρηση ως οικονομική ενότητα 1) διατηρείται, ως είχε, η προ υφισταμένη εργασιακή σύμβαση (αποδοχές, όροι εργασίας, δικαίωμα προαγωγής κ.λ.π.) 2) τυχόν βλαπτική μεταβολή της εκ μέρους του εργοδότη ισοδυναμεί με καταγγελία της και οφείλεται η νόμιμη αποζημίωση, 3) ο νέος εργοδότης οφείλει να αποδεχθεί τις προσφερόμενες από το μισθωτό υπηρεσίες, διαφορετικά είναι υπερήμερος και οφείλει αποδοχές υπερημερίας, ή μπορεί να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας καταβάλλοντας αποζημίωση, η

οποία, σε κάθε περίπτωση, υπολογίζεται βάσει και της προϋπηρεσίας του μισθωτού στον προηγούμενο εργοδότη, 4) υπερημερία που τυχόν άρχισε στο πρόσωπο του προηγούμενου εργοδότη συνεχίζεται και στο πρόσωπο του νέου, 5) ο νέος εργοδότης δεν ευθύνεται για τις υποχρεώσεις του παλαιού (π.χ. για δεδουλευμένους σ' αυτόν μισθούς) παρά μόνον αν συντρέχουν οι όροι του άρθρου 479 Α.Κ, δηλαδή, εφόσον η επιχείρηση μεταβιβάστηκε ως σύνολο στον νέο φορέα, οπότε ο μεν παλαιός ευθύνεται για τα παραπάνω απεριόριστα, ο δε νέος μέχρι την αξία των μεταβιβασθέντων, 6) δεν είναι απαραίτητη η συναίνεση του μισθωτού για τη συνέχιση της εργασιακής συμβάσεως και, συνεπώς, ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να παρέχει την εργασία του στον νέο εργοδότη, διαφορετικά δεν δικαιούται μισθούς υπερημερίας ή αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως. Κατ' εξαίρεση, η συναίνεση του μισθωτού είναι απαραίτητη αν τα μέρη απέβλεψαν στο πρόσωπο του εργοδότη κυρίως, οπότε η εργασιακή σύμβαση μπορεί να λυθεί και να επιδικασθεί στον μισθωτό εύλογη αποζημίωση.

Γ) Σε κάθε περίπτωση η συνέχιση ή μη της ίδιας επιχείρησης είναι θέμα πραγματικό, που σταθμίζεται από το δικαστήριο με βάση τα επί μέρους στοιχεία. Συνεπώς, όταν δεν συνεχίζεται, με την παραπάνω έννοια, η επιχείρηση, δεν μπορεί ο εργαζόμενος να στραφεί κατά του αποκτώντος, παρά μόνον για απαιτήσεις που έχουν γεννηθεί μέχρι την ημέρα της μεταβίβασης και εφόσον συντρέχουν οι όροι του άρθρου 479 Α.Κ. Επιπλέον, δεν μπορεί να γίνει λόγος περί συνέχισεως της επιχειρήσεως και συνεπώς περί διατηρήσεως της εργασιακής συμβάσεως, όταν βάσει ειδικής νομοθετικής προβλέψεως αποκλείεται η συνέχισή της, όπως α) όταν περιέρχεται επιχείρηση σε Τράπεζα με πλειστηριασμό, εφόσον η τελευταία, βάσει νόμου, δεν επιτρέπεται να ασχοληθεί με το εμπόριο ή την βιομηχανία και συνεπώς δεν καθίσταται διάδοχος, β) όταν, κατόπιν νομοθετικής μεταβολής, περιέρχεται στο Δημόσιο, ως καθολικό διάδοχο, η περιουσία και οι υποχρεώσεις καταργηθέντος νομικού προσώπου και λύνονται αυτοδικαίως οι εργασιακές συμβάσεις, οπότε δεν υπάρχει διαδοχή εργοδότη ούτε οφείλεται εύλογη αποζημίωση.

Δ) Η σχέση εργασίας δεν θίγεται με το δανεισμό του μισθωτού από τον εργοδότη του σε τρίτο και, κατά συνέπεια, ο εργοδότης εξακολουθεί να καταβάλλει τον συμφωνημένο μισθό στον μισθωτό, ο οποίος, βεβαίως, υπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα του τρίτου.

Ε) Τέλος, πρέπει να αναφερθεί ότι και στο επίπεδο του κοινοτικού δικαίου υπάρχουν ανάλογες αποφάσεις του δικαστηρίου, εφόσον, καθημερινά, σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης μεγάλες επιχειρήσεις του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα αλλάζουν φορείς. Ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα είναι η απόφαση της ολομέλειας του δικαστηρίου, που εκδόθηκε το έτος 1994 επί της C - 382 / 1992 υπόθεσης (Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου της Μ. Βρετανίας και Βορείου Ιρλανδίας) η οποία κατ' εφαρμογή της οδηγίας 77 / 187 / ΕΟΚ του συμβουλίου, έκρινε ότι της μεταβιβάσεως αυτής προηγείται διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με εκπροσώπους των εργαζομένων, που είναι υποχρεωτική για όλα τα κράτη - μέλη.

2. Σύμφωνα με το άρθρο 652 Α.Κ, ανήκει στον εργοδότη η ρύθμιση κάθε θέματος το οποίο αναφέρεται στην οργάνωση και τη λειτουργία της επιχειρήσεως προς επίτευξη των εν' γένει σκοπών της. Από το ανωτέρω άρθρο προκύπτει περαιτέρω, ότι σε περίπτωση μεταφοράς της επιχειρήσεως σε άλλο τόπο οι μισθωτοί υποχρεούνται να παρέχουν τις υπηρεσίες τους όταν η επιχείρηση μεταφέρεται στην ίδια περιοχή, έστω και αν η μετακίνησή τους αυτή συνεπάγεται πρόσθετες δαπάνες που όμως καλύπτονται από τον εργοδότη. Όταν όμως, η μετακίνηση αυτή μπορεί να θεωρηθεί κατά τις αρχές της καλής πίστης, βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής συμβάσεως, όπως όταν ο νέος τόπος εργασίας απέχει σημαντικά από τον προηγούμενο (π.χ είναι σε άλλη πόλη) οι μισθωτοί δικαιούνται να αρνηθούν την παροχή της εργασίας τους στο νέο τόπο, οπότε ο εργοδότης για να αποφύγει τις συνέπειες της υπερημερίας θα πρέπει να καταγγείλει την σχετική σύμβαση εργασίας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Συντομογραφίες	1
Πρόλογος.....	2
Εισαγωγή.....	3
 Α΄ ΜΕΡΟΣ - ΘΕΩΡΙΑ	
Μεταβολή του προσώπου του εργοδότη.....	5
Εξασφάλιση απαιτήσεων μισθωτού.....	6
Διατήρηση αμετάβλητων των όρων εργασίας.....	6
Δανεισμός μισθωτού.....	9
Μεταφορά της εκμεταλλεύσεως.....	10
 Β΄ ΜΕΡΟΣ - ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ	
Εισαγωγή.....	12
1. Μεταβίβαση	
α) Πώληση- Πτώχευση- Πλειστηριασμός- Μίσθωση.....	13
Συμπέρασμα.....	65
β) Συγχώνευση - Μετατροπή.....	67
Συμπέρασμα.....	78
γ) Μεταβολή λόγω θανάτου του εργοδότη.....	79
Συμπέρασμα.....	89
δ) Διάλυση επιχειρήσεως.....	90
Συμπέρασμα.....	95
ε) Κατάργηση - Διαδοχή Ν.Π.Δ.Δ.....	96
Συμπέρασμα.....	100
στ) Δανεισμός μισθωτού.....	101
Συμπέρασμα.....	103
2. Μεταφορά επιχειρήσεως	104
Συμπέρασμα.....	106
 Γ΄ ΜΕΡΟΣ - ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ	
Γενικό συμπέρασμα.....	108
 Βιβλιογραφία.....	 112

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ
ΚΑΙ Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Α. ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗΣ

ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Και τα περιοδικά :

ΔΕΛΤΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ

ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ