

**Α.Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΩΝ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΘΕΜΑ: ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΣΤΙΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**



ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ: κ. ΝΙΚΗ ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ

**ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ: ΣΟΥΛΕΛΕ ΕΛΕΝΗ
ΤΡΙΓΑΖΗ ΑΛΙΚΗ
ΤΣΙΝΤΖΕΛΗ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ**

ΕΤΟΣ: 2008

ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ
ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

II. ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

A. Βασικές Έννοιες

1. Εργασία
2. Εξαρτημένη εργασία
3. Επάγγελμα
4. Μισθωτός
5. Εργοδότης
6. Μισθός
7. Εκμετάλλευση

B. Σύμβαση εργασίας

1. Έννοια
2. Ανάλυση υποχρέωσης για παροχή εργασίας
3. Αντιπαροχή: καταβολή μισθού
4. Χρονικό διάστημα

III. ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

A. Προεδρικό Διάταγμα 178/2002

1. Εισαγωγή
2. Σκοπός ρυθμίσεων του Π.Δ. 178/2002

3. Συνταγματικότητα των ρυθμίσεων
4. Διατάξεις αναγκαστικού δικαίου – καταστρατήγηση
5. Πεδίο εφαρμογής

B. Προϋποθέσεις εφαρμογής – Μεταβίβαση επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή τμήματος εκμετάλλευσης

1. Έννοια μεταβίβασης
2. Τρόπος μεταβίβασης
3. Ειδικές περιπτώσεις για συγχώνευση και απορρόφηση

Γ. Διατήρηση της «ταυτότητας» της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ως όρος για τη μεταβίβαση της

1. Η μεταβίβαση μερικών στοιχείων μόνο της επιχείρησης και η διατήρηση της «ταυτότητας» της
2. Η μεταβολή των στοιχείων της επιχείρησης και η διατήρηση της «ταυτότητας» της
3. Η συνέχιση της λειτουργίας ως στοιχείο της «ταυτότητας» της

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

A. Τα πρόσωπα από την πλευρά της επιχείρησης :

«ο εργοδότης»

1. Η ιδιότητα του επιχειρηματία και η έννοια του εργοδότη στα πλαίσια του Π.Δ. 178/2002
2. Ο «μερικός» εργοδότης και η έννοια του
3. Πρόσωπα που δεν περιλαμβάνονται στην έννοια του εργοδότη
4. Ο όμιλος επιχειρήσεων ως εργοδότης
5. Η αναγνώριση από το μισθωτό ενός προσώπου ως «εργοδότη»

B. Τα πρόσωπα από την πλευρά του προσωπικού:

«ο μισθωτός»

1. Οριοθέτηση του όρου «εργαζόμενος» στο Π.Δ. 17/2002
2. Οι μισθωτοί που εντάσσονται στο μεταβιβαζόμενο τμήμα επιχείρησης ή εκμετάλλευσης
3. Η έκταση της προστασίας που παρέχει ο εξεταζόμενος θεσμός στο μισθωτό και η διασφάλιση της επίτευξης
 - i. Χαρακτηριστικά της παρεχόμενης προστασίας
 - ii. Η έκταση της προστασίας
 - iii. Η προστασία από τις συμφωνίες που καταρτίζονται με βάση το Π.Δ 178/2002
 - iv. Προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

A. Συνέπειες μεταβίβασης επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή τμήματος εκμετάλλευσης

1. Μεταβίβαση εργασιακών σχέσεων
 - i. Με τη μεταβίβαση της επιχείρησης διατηρείται η σχέση εργασίας που υπήρχε ανάμεσα στον παλαιό εργοδότη και το μισθωτό
 - ii. Με τη μεταβίβαση της επιχείρησης διατηρούνται οι σχέσεις εργασίας που υφίστανται εκείνο το χρόνο με το ίδιο περιεχόμενο
 - iii. Η δυναμικότητα μεταβολής του περιεχομένου της μεταβιβαζόμενης σχέσης και γενικά των όρων εργασίας
 - Η μεταβίβαση ως αιτία μεταβολής του περιεχομένου της σχέσης εργασίας και των όρων εργασίας
 - Η απαγόρευση της μεταβολής και συνέπειες παραβίασης της απαγόρευσης
2. Δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου

3. Χρονικό σημείο μεταβίβασης της εργασιακής σχέσης
4. Γνώση από τον εργαζόμενο της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη
5. Δικαίωμα εργαζόμενου από συστήματα επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής ασφάλισης

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

A. Απόλυση λόγω μεταβίβασης

1. Η έννοια της απόλυσης της μεταβίβασης
2. Προϋποθέσεις εφαρμογής άρθρου 5 παρ. 1 Π.Δ. 178/2002
 - i. Απολύσεις πριν από τη μεταβίβαση
 - ii. Απολύσεις μετά από τη μεταβίβαση της επιχείρησης από το νέο φορέα της
3. Συνέπειες παράβασης της απαγόρευσης
4. Βάρος απόδειξης
5. Καταγγελία λόγω μεταβολής ορών εργασίας
6. Ευθύνη παλαιού και νέου εργοδότη
7. Παραίτηση του μισθωτού
 - i. Η ακυρότητα της παραίτησης του μισθωτού και η προστασία που του παρέχει ο νόμος

B. Ο θάνατος του εργοδότη

1. Ως αιτία μεταβίβασης της επιχείρησης
2. Η ευθύνη για τα χρέη από τη σχέση εργασίας
3. Ως λόγος καταγγελίας της σχέσης εργασίας

IV. ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

V. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι επιλογές του επιχειρηματία – εργοδότη στο πεδίο της επιχειρηματικής του δράσης και τα οικονομικής φύσης αποτελέσματα της πορείας της επιχείρησης επηρεάζουν άμεσα τα εργασιακά συμφέροντα των μισθωτών που απασχολούνται στην επιχείρηση.

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, ιδιαίτερα με τη μορφή της μεταβίβασης επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων, αποτελεί καθημερινό φαινόμενο της οικονομικής ζωής. Οι όροι «εξαγορά» επιχειρήσεων, «συγχώνευση», «απορρόφηση», «συνένωση» είναι μόνο μερικοί από τους όρους που συναντάμε καθημερινά και προσδιορίζουν τις συνηθέστερες μορφές μεταβίβασης επιχειρήσεων.

Η μεταβίβαση επιχειρήσεων είναι μια από τις περιπτώσεις στις οποίες η επιχειρηματική δράση δημιουργεί πεδίο έντονης διακινδύνευσης για τα συμφέροντα των μισθωτών της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης και μάλιστα, στο ιδιαίτερο σημείο της υπόστασης αλλά και του περιεχομένου, της ατομικής σχέσης εργασίας τους. Το συμφέρον και των δυο εργοδοτών «παλαιού» και «νέου» είναι να «απαλλαγούν» από τους μισθωτούς της επιχείρησης προβαίνοντας σε απολύσεις ή και να μειώσουν τις δαπάνες της επιχείρησης μεταβάλλοντας τους όρους εργασίας αποτελεί κίνδυνο απέναντι στον οποίο πρέπει να προστατευθούν οι μισθωτοί.

Η ανάγκη για προστασία των εργαζόμενων από τη συγκεκριμένη πηγή κινδύνων δημιούργησε μια σειρά νομοθετικών ρυθμίσεων που σε επίπεδο πολιτικών επιλογών, η θεσμοθέτηση αυτών των διατάξεων, αποτελεί άσκηση κοινωνικής πολιτικής για την καταπολέμηση της ανεργίας.

Τέλος, η μεταβίβαση επιχειρήσεων αποτελεί τη συνηθέστερη και με τη μεγαλύτερη κοινωνικό – οικονομική σημασία περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη. Δεν είναι υπερβολή να πούμε ότι καθημερινά η ελληνική και ξένη νομοθεσία ασχολείται με διαφορές που προκύπτουν από μεταβιβάσεις επιχειρήσεων σε σχέση με εργασιακά θέματα. Η συνεχώς

αυξανόμενη πυκνότητα των μεταβιβάσεων είναι αποτέλεσμα της κινητικότητας των κεφαλαίων στη σύγχρονη οικονομία.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

A. Βασικές Έννοιες

Βιβλιογραφία: Αλέξανδρος Καρακατσάνης , Σταύρος Γαρδίκας

«Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Έκδοση 5^η

Εκδόσεις: Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1995

1. Η Εργασία

Εργασία είναι κάθε ανθρώπινη απασχόληση, κάθε μορφή δραστηριότητας με κάποιο σκοπό. Νομικά, σκοπός της εργασίας μπορεί να είναι οποιοσδήποτε, αρκεί να μην είναι παράνομος ή ανήθικος. Μία εργασία, μπορεί να είναι πνευματική ή σωματική, να χρειάζεται κατανάλωση ενέργειας ή απλή παρουσία σε έναν χώρο. Ακόμα και η ακινησία ή ο ύπνος αποτελούν εργασία με την νομική έννοια, γιατί και η συγκεκριμένη στάση ή κατάσταση του ανθρώπου έχει αξία και είναι παροχή σε αυτόν που προσφέρεται.

Επίσης η ετοιμότητα για παροχή εργασίας, η δέσμευση δηλαδή του χρόνου του εργαζόμενου χωρίς εγρήγορση των σωματικών ή πνευματικών δυνάμεών του, μπορεί να είναι αντικείμενο σχέσης εργασίας οπότε νομικά εξομοιώνεται με την εργασία ,διαρρυθμίζεται όμως ειδικότερα.

Από τις διακρίσεις της εργασίας, σημαντική είναι η διάκρισή της σε εξαρτημένη και ανεξάρτητη. Προϋπόθεση για την εφαρμογή του εργατικού δικαίου είναι η ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας.

2. Εξαρτημένη Εργασία

Η διάγνωση αν σε μια σχέση εργασίας η παρεχόμενη εργασία είναι εξαρτημένη ή όχι, δεν είναι πάντα εύκολη. Τα κριτήρια και οι συνθήκες που

προσδίδουν στην εργασία τα χαρακτηριστικά της εξάρτησης, παραμένουν ακόμα ανοικτά προς συζήτηση.

Ως χαρακτηριστικό της εξαρτημένης εργασίας είχε προστεθεί η οικονομική κατάσταση που έχει ο εργαζόμενος από τον εργοδότη, αφού διαβιώνει από το αντάλλαγμα της παροχής της εργασίας του. Όμως οικονομική εξάρτηση είναι δυνατόν να υπάρχει και στις περιπτώσεις παροχής ελεύθερων υπηρεσιών αφού και εκεί αυτός που παρέχει τις υπηρεσίες κατά κανόνα ζει από τις εργασίες του, ενώ από την άλλη πλευρά μπορεί να μην συντρέχει σε περιπτώσεις παροχής εξαρτημένης εργασίας, όταν για παράδειγμα ο εργαζόμενος δεν εξαρτάται οικονομικά από το αντάλλαγμα της εργασίας του, γιατί έχει περιουσία ή εισόδημα από άλλες πηγές. Επομένως το κριτήριο είναι απρόσφορο.

Προτάθηκε επίσης ένα άλλο κριτήριο, αυτό της ετερόνομης οργανωτικής εξαρτήσεως, όπου η εξάρτηση δηλαδή δεν προκύπτει από την σχέση εργαζόμενου-εργοδότη, αλλά από την σχέση εργασίας-εκμεταλλεύσεως, μέσα στην οποία η ενοχική σχέση εργαζόμενου-εργοδότη γίνεται σχέση οργανωτική, επιδεκτική εξουσιαστικής ρυθμίσεως. Η λειτουργική εξάρτηση της εργασίας μέσα στην οργάνωση της εκμετάλλευσης είναι αυτή που δημιουργεί την ανάγκη να ασκηθούν στην εργασιακή σχέση διευθυντικές εξουσίες. Το αποφασιστικό στοιχείο είναι το γεγονός ότι η οργάνωση της εκμεταλλεύσεως, ο σκοπός και η έννομη τάξη της βρίσκονται έξω από τον εργαζόμενο και την εξουσία του. Η τάξη της εκμετάλλευσης είναι αντικειμενική, καθώς η προσφερόμενη εργασία είναι και θα είναι εξαρτημένη και όταν η τάξη αυτή διαμορφώνεται όχι μόνο από τον εργοδότη, αλλά και με την συμμετοχή των εργαζομένων ή και μόνο από τους εργαζόμενους.

Σημασία έχει ότι ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται με τις οδηγίες και τις εντολές του εργοδότη που σχετίζονται με την εργασία, και να δέχεται τον έλεγχο του. Κατά πάγια νομολογία, σχέση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο εργοδότης έχει τα δικαιώματα της διεύθυνσης και εποπτείας της εργασίας και καθορίζει τον χρόνο, τον τόπο, τον τρόπο και τις λοιπές συνθήκες της παροχής της, ο δε εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται.

3. Ο Μισθωτός

Συνηθίζεται σε νομοθετικά κείμενα και αποφάσεις δικαστηρίων, και όχι μόνο, η χρήση του όρου μισθωτός. Όμως, όλο και πιο συχνά τον αντικαθιστά ο όρος εργαζόμενος. Μισθωτός ή εργαζόμενος είναι το πρόσωπο που παρέχει με αμοιβή εξαρτημένη εργασία, βάσει σχέσεως του ιδιωτικού δικαίου.

Δεν είναι μισθωτοί όσοι παρέχουν υπηρεσίες χωρίς συνθήκες εξάρτησης, όπως και όσοι παρέχουν εργασία ενδεχομένως με συνθήκες εξάρτησης, αλλά βάσει άλλης έννομης σχέσης, όπως τα μέλη της οικογένειας του εργοδότη που εργάζονται στην επιχείρησή του, οι εταίροι που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στην εταιρία.

Μισθωτοί είναι μόνο φυσικά πρόσωπα, καθώς η εργασία είναι ανθρώπινη ενέργεια. Τα νομικά πρόσωπα, όταν παρέχουν υπηρεσίες, δεν είναι ποτέ μισθωτοί. Σε αυτές τις περιπτώσεις είναι δυνατόν να υπάρχει σχέση εκτέλεσης έργου, μεταφοράς, κ.ά., όπου καταβάλλεται εργασία φυσικών προσώπων ως παροχή στον επιχειρηματία-νομικό πρόσωπο, που στη συνέχεια τη χρησιμοποιεί για να προσφέρει υπηρεσίες σε τρίτους. Μισθωτοί είναι κατά κανόνα οι απασχολούμενοι στην οργανωμένη εκμετάλλευση του εργοδότη, για παράδειγμα μέσα στο εργοστάσιο ή το κατάστημα, χωρίς αυτό να αποκλείει από την ιδιότητα του μισθωτού όσους απασχολούνται σε εξωτερικές υπηρεσίες της επιχείρησης.

Ακόμα και οι κατ' οίκον εργαζόμενοι μπορεί να είναι μισθωτοί, όταν εργάζονται αποκλειστικά για έναν εργοδότη και σύμφωνα με τις οδηγίες του και τις εντολές του.

Δεν αποκλείεται όμως για την αποφυγή διενέξεων και αμφισβητήσεων, να επεμβαίνει ο νομοθέτης άμεσα και αναγκαστικά και να χαρακτηρίζει ορισμένη εργασιακή σχέση ως εξαρτημένη. Ο χαρακτηρισμός πάντως, που δίνουν τα μέρη μιας σχέσεως στην σχέση τους αυτή, δεν αποτελεί για την κρίση του δικαστηρίου στοιχείο δεσμευτικό.

4. Ο Εργοδότης

Ο εργοδότης είναι το πρόσωπο στο οποίο προσφέρει την εργασία του ο μισθωτός, το πρόσωπο που δικαιούται, βάσει μιας σχέσης εξαρτημένης εργασίας, να χρησιμοποιεί την εργασία του μισθωτού.

Ο εργοδότης στην σχέση του με τον μισθωτό εμφανίζεται με δύο ιδιότητες: με την ιδιότητα του δικαιούχου της και υπόχρεου να καταβάλλει το μισθό και με την ιδιότητα του φορέα των λειτουργικών εξουσιών στην εκμετάλλευση, που είναι προσδιοριστικές για την λειτουργία της σχέσεως εργασίας.

Η πρώτη του ιδιότητα ανταποκρίνεται στην έννομη θέση του στην ατομική σύμβαση εργασίας, η δεύτερη προκύπτει από την έννομη θέση του ως οργάνου μέσα στην εκμετάλλευση. Ο εργοδότης με την πρώτη του ιδιότητα μπορεί να είναι νομικό ή φυσικό πρόσωπο. Η δεύτερη όμως ιδιότητα προϋποθέτει μόνο φυσικά πρόσωπα, μεμονωμένα ή με την μορφή συλλογικού οργάνου. Και οι δύο ιδιότητες μπορεί να συμπίπτουν στο ίδιο πρόσωπο, μπορεί και όχι. Το δεύτερο συμβαίνει για παράδειγμα σε επιχειρήσεις νομικών προσώπων ή σε επιχειρήσεις που ανήκουν σε πρόσωπα ανίκανα για δικαιοπραξία, οπότε την αξίωση για την παροχή της εργασίας την έχει το νομικό πρόσωπο ή ο ανίκανος για δικαιοπραξία επιχειρηματίας, ενώ τις εργοδοτικές λειτουργίες τις εκτελούν τα όργανα του νομικού προσώπου ή το πρόσωπο που ασκεί την επιχείρηση βάσει έννομης σχέσεως στο όνομα και για λογαριασμό του ανίκανου για δικαιοπραξία.

Αν και η αξίωση του εργοδότη για παροχή εργασίας είναι κατά κανόνα αμεταβίβαστη, τα διευθυντικά λειτουργικά δικαιώματα του εργοδότη είναι επιδεκτικά εκχωρήσεως. Ο εργοδότης μπορεί να εξουσιοδοτήσει άλλα πρόσωπα στην επιχείρηση να ασκήσουν ολικά ή εν μέρη τα σχετικά δικαιώματά του. Στις εκμεταλλεύσεις με ιεραρχική δομή θέσεων, αυτό είναι ο κανόνας. Στην ουσία τέτοια διευθυντικά καθήκοντα ασκούνται σε όλη την κλίμακα της ιεραρχίας, στην οποία επιμερίζονται όχι μόνο οι εργασίες που ασκούνται διαδοχικά, αλλά και οι αποφάσεις, με άλλα λόγια η διεύθυνση. Τυπικά, κάθε τμήμα διευθυντικής εξουσίας που ασκείτε από οποιαδήποτε βαθμίδα αυτής της κλίμακας, αντλεί την δύναμη επιβολής του από το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη. Στην ουσία όμως σημειώνεται μετατόπιση στην ισορροπία δυνάμεων μέσα στην

εκμετάλλευση, κοινωνικά πολύ σημαντική. Η εξουσία περνά στους μάνατζερ, οι οποίοι ελέγχουν την επιχείρηση.

Το πρόσωπο του εργοδότη δεν είναι αποφασιστικής σημασίας για την υπόσταση της σχέσεως εργασίας. Στην πραγματικότητα η σχέση εργασίας με την ένταξή της στην εκμετάλλευση γίνεται στοιχείο της, και η υπόσταση και η λειτουργία της δεν επηρεάζονται από τυχόν μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη. Σε περίπτωση τέτοιας μεταβολής, εφόσον δεν διακόπτονται οι εργασίες της εκμετάλλευσης, η σχέση εργασίας συνεχίζεται με το νέο εργοδότη χωρίς καμία μεταβολή. Αυτό ισχύει σε όλες τις περιπτώσεις μεταβολής του προσώπου του εργοδότη ανεξάρτητα από το νομικό λόγο της, που μπορεί να είναι μεταβίβαση της εκμεταλλεύσεως εκούσια ή αναγκαστική, με πλειστηριασμό, κληρονόμηση και άλλα, πράγμα που αποτελεί το κεντρικό θέμα της πτυχιακής και θα αναλυθεί στα παρακάτω κεφάλαια. Τη σχέση εργασίας δεν την καταλύει ούτε ο θάνατος του εργοδότη, όταν η λειτουργία της εκμετάλλευσης στην οποία απασχολείται ο μισθωτός συνεχίζεται, εκτός αν τα μέρη είχαν προβλέψει κυρίως στο πρόσωπό του.

5. Ο Μισθός

Νομικά, μισθός είναι η αντιπαροχή του εργοδότη στο μισθωτό για την εργασία που του παρέχει, δηλαδή το οικονομικό αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας.

Ο μισθός είναι χρονικά μια συνεχής και τακτική παροχή, ανεξάρτητη από τον επιχειρηματικό κίνδυνο και τα κέρδη του εργοδότη, εκτός από την περίπτωση που ο μισθός ορίζεται με ποσοστά στα κέρδη.

Συνήθως το ύψος του συμφωνείται με την σύμβαση εργασίας. Ακόμα και όταν στην συμφωνία της πρόσληψης δεν γίνεται καθόλου λόγος για καταβολή μισθού, δεν σημαίνει ότι η συμφωνία είναι άκυρη ή ότι δεν θα καταβάλλεται μισθός. Σύμφωνα με τον νόμο και το άρθρο 649 Α.Κ. θεωρείται ότι έχει συμφωνηθεί σιωπηρά και η καταβολή μισθού.

Για τις σημερινές αντιλήψεις ο μισθός δεν αποτελεί μόνο την οικονομική αποτίμηση της αξίας της προσφερόμενης εργασίας. Το μισθό δηλαδή τον

σχηματίζουν και διάφορες άλλες παροχές του εργοδότη που δεν σχετίζονται άμεσα με την εργασία που προσφέρεται, όπως της αρχαιότητα του μισθωτού στην επιχείρηση, την οικογενειακή του κατάσταση και άλλα.

Δεν είναι όμως μισθός ορισμένες καταβολές που έχουν λόγους σαφώς άσχετους με τη παροχή της εργασίας ή τις συνθήκες είτε της παροχής της είτε του μισθωτού.

Δεν αποτελούν μισθό οι οικειοθελείς παροχές, όταν είναι παροχές που καταβάλει ο εργοδότης, χωρίς να έχει καμία υποχρέωση από τη σχέση του με τους μισθωτούς και δεν συσχετίζονται με την παροχή εργασίας, ή όταν συνοδεύονται με ρητό αποκλεισμό δέσμευσης για το μέλλον. Αντίθετα, γίνονται μισθός και δεσμεύουν τον εργοδότη και για το μέλλον, παροχές που παρέχονται τακτικά ώστε να σχηματιστεί πρακτική για την καταβολή τους.

Ο μισθός αποτελεί μέσον για να συντηρηθούν οι μισθωτοί και οι οικογένειες τους, επομένως ο μισθός αποκτά κοινωνικές διαστάσεις. Ο καθορισμός του ύψους του δεν αφήνεται στο ελεύθερο παιχνίδι της προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας, αλλά καθορίζεται με τον μηχανισμό των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Η οικογένειες πάλι ανάγκες των μισθωτών αντιμετωπίζονται χωριστά με ειδικά οικογενειακά επιδόματα.

6. Η Εκμετάλλευση

Η επιχείρηση αποτελεί ενιαία οργάνωση μέσων και επιδιώκει σκοπό κατά κανόνα οικονομικό - κερδοσκοπικό. Αναπτύσσει οικονομικές δραστηριότητες με την παραγωγή ή κυκλοφορία αγαθών ή την παροχή υπηρεσιών. Η επιχείρηση, αν απομονωθεί ο οικονομικός σκοπός της και τα κίνητρα της λειτουργίας της (κέρδος κλπ.), εμφανίζεται ως ένας οργανισμός, όπου οργανωμένα υλικά μέσα ή και άυλα αγαθά και εργασία ανθρώπων είναι αφιερωμένα στην πραγματοποίηση ενός άμεσου και συγκεκριμένου τεχνικού - παραγωγικού σκοπού. Ο οικονομικός σκοπός της επιχειρήσεως είναι ο απώτερος σκοπός της λειτουργίας της - ο τεχνικός παραγωγικός σκοπός επιδιώκεται αμέσως στο χώρο της και κάνει δυνατή την εκπλήρωση του απώτερου οικονομικού σκοπού. Από την άλλη

πλευρά, ο άμεσος τεχνικός σκοπός αποκτά νόημα από τη συσχέτιση του με τον οικονομικό σκοπό, που υπηρετεί.

Η εκμετάλλευση αποτελεί την οργανωτική ενότητα, όπου ο επιχειρηματίας μόνος ή με μισθωτούς και με τη βοήθεια υλικών ή άυλων μέσων επιδιώκει εξακολουθητικά ορισμένους άμεσους εργασιακούς τεχνικούς - παραγωγικούς σκοπούς. Οι αποφάσεις όμως για το τι και σε ποια ποσότητα θα παραχθεί παίρνονται στην επιχείρηση. Η εκμετάλλευση εκτελεί, παράγει.

Από τους ορισμούς φαίνεται καθαρά η εννοιολογική διαφορά ανάμεσα στην επιχείρηση και στην εκμετάλλευση, η οποία εντοπίζεται κυρίως στο σκοπό. Στον ορισμό της εκμεταλλεύσεως τονίζεται η επιδίωξη με την εργασία ενός τεχνικού παραγωγικού αποτελέσματος - στον ορισμό της επιχειρήσεως εξάίρεται η οικονομική φύση του σκοπού, που επιδιώκεται με την αξιοποίηση του αποτελέσματος της εκμεταλλεύσεως. Οι δύο έννοιες είναι διαφορετικές: ούτε η επιχείρηση είναι έννοια ευρύτερη από αυτήν της εκμεταλλεύσεως, ούτε η εκμετάλλευση έννοια ευρύτερη από την έννοια της επιχειρήσεως.

Στην πράξη ωστόσο, καθώς η επιχείρηση και η εκμετάλλευση συνδέονται πολύ στενά μεταξύ τους, αφού η δεύτερη ανήκει, είναι ενταγμένη στην πρώτη, για όφελος της οποίας και λειτουργεί, ή διάκριση τους δεν είναι πάντα εύκολη. Για αυτό και μερικοί την αρνούνται. Είναι πάντως αλήθεια ότι στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, όπου τον επιχειρηματικό σκοπό τον εξυπηρετεί μόνο μία εκμετάλλευση, τα μεταξύ τους όρια είναι ασαφή. Ακόμα όμως και σε αυτή την περίπτωση ο απώτερος οικονομικός σκοπός και ο άμεσος παραγωγικός σκοπός, που τον υπηρετεί, ορίζουν το διαφορετικό πλαίσιο, όπου κινούνται τα στοιχεία που ανήκουν σε καθεμιά. Η διάκριση είναι σαφής, όταν ο σκοπός της επιχειρήσεως εξυπηρετείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις, στις οποίες έχουν ανατεθεί όμοιοι ή και διαφορετικοί τεχνικοί - παραγωγικοί σκοποί. Τότε καθεμιά εκμετάλλευση φανερώνει και εξωτερικά την ιδιαίτερη της οργάνωση.

Στα ελληνικά νομοθετήματα είναι συχνή η έκφραση <<επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις>>. Φαίνεται ότι ο νομοθέτης χρησιμοποιεί τους όρους διαζευκτικά, ώστε η ρύθμιση του να καλύπτει όχι μόνο τις με στενή έννοια

κερδοσκοπικές επιχειρήσεις, αλλά και κάθε άλλη οργάνωση, όπου με την εργασία επιδιώκονται σκοποί όχι απαραίτητα κερδοσκοπικοί.

Η εκμετάλλευση είναι το οργανωτικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων, και τα σχετικά ουσιαστικά προβλήματα του εδώ έχουν την έδρα τους. Εδώ ασκείται το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, ισχύουν οι κανονισμοί εργασίας κ.ά. Από το επίπεδο της επιχειρήσεως οι εργασιακές σχέσεις επηρεάζονται στο βαθμό, που οι οικονομικές αποφάσεις της έχουν συνέπειες στη διαμόρφωση της εκμεταλλεύσεως, λ.χ. στις θέσεις εργασίας, τις μεθόδους ή τις συνθήκες εργασίας κ.ά.

Η εκμετάλλευση, με την κατά κανόνα ιεραρχική δομή της και την παράλληλη σύνδεση σχέσεων και προσώπων, που απαιτεί η τάξη της, αποτελεί κοινωνικό σχηματισμό, όπου αναπτύσσονται δυνάμεις και ασκούνται εξουσίες.

Εξάλλου, η εκμετάλλευση με την οργανωτική της αυτοτέλεια έχει τη δική της ζωή και τη δική της τύχη. Είναι δυνατόν να καταργηθεί ή να μεταβιβαστεί χωρίς να θιγεί η υπόσταση της επιχειρήσεως.

B. Σύμβαση Εργασίας

Βιβλιογραφία: Αλέξανδρος Καρακατσάνης, Σταύρος Γαρδίκας

«Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Έκδοση 5^η,

Εκδόσεις: Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1995

1. Η Έννοια

Η έννοια της ατομικής συμβάσεως εργασίας δίνεται στο άρθρο 648 §1 Α.Κ. «Διά της συμβάσεως εργασίας ο μεν εκμισθωτής, (μισθωτός, εργαζόμενος) υποχρεούται να παρέχει εφ' ορισμένον ή αόριστον χρόνον την εργασίαν αυτού εις τον μισθωτήν (εργοδότη), ούτος δε να καταβάλει τον συμφωνηθέντα μισθόν»

Για την έννοια όμως της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας απαιτείται ακόμα το στοιχείο της εξαρτήσεως.

Με τον όρο σύμβαση εργασίας εννοούμε κυρίως την αρχική σύμβαση προσλήψεως, που ιδρύει τη σχέση εργασίας. Σύμβαση εργασίας όμως,

ρυθμιστική αυτής της σχέσεως, είναι και κάθε άλλη μεταγενέστερη συμφωνία, πού τροποποιεί ή συμπληρώνει την αρχική.

Η σύμβαση εργασίας είναι αμφοτεροβαρής διαρκής ενοχική σύμβαση του ιδιωτικού δικαίου.

2. Ανάλυση Υποχρέωσης για Παροχή Εργασίας

Αντικείμενο της συμβάσεως εργασίας είναι η εργασία, η εργασιακή δύναμη του ανθρώπου ως ενέργεια, όχι το αποτέλεσμα της. Στη σύμβαση εργασίας το αντικείμενο της υποχρέωσης παροχής εργασίας μπορεί να προσδιορίζεται είτε με τρόπο γενικό, είτε να περιγράφεται λεπτομερέστερα. Το είδος της εργασίας, όταν δε συγκεκριμενοποιείται στη σύμβαση, θα συνάγεται με άλλο τρόπο. Αν όμως πρόκειται να παρέχονται διαφορετικών ειδών εργασίες θα πρέπει να γίνεται ειδική μνεία.

Υποχρέωση για παροχή εργασίας μπορεί να αναλάβει κάθε άνθρωπος, ανεξάρτητα από φύλο ή όποια άλλη διάκριση. Η ελευθερία εργασίας και το δικαίωμα εργασίας ανήκουν σε όλους. Υπάρχουν ωστόσο ορισμένοι περιορισμοί για τους ανηλίκους και τις γυναίκες, πού αποβλέπουν στην προστασία τους.

3. Αντιπαροχή: Καταβολή Μισθού

Η καταβολή μισθού είναι επίσης ουσιαστικό στοιχείο της σύμβασης εργασίας, αδιάφορο ποιά μορφή έχει. Όπου προσφέρεται εργασία χωρίς να καταβάλλεται μισθός ή με αντιπαροχή οικονομικά ωφελήματα, που δεν έχουν τον χαρακτήρα μισθού, αμοιβής της εργασίας, θα υπάρχει άλλου είδους συμβατικής σχέσης.

4. Χρονική Διάρκεια

Με τη σύμβαση εργασίας ιδρύεται σχέση διάρκειας με επαναλαμβανόμενες τακτικά στο χρόνο τις αντίστοιχες παροχές και αντιπαροχές. Η διάρκεια μπορεί να είναι ορισμένη ή αόριστη. Στην πρώτη περίπτωση γίνεται λόγος για σύμβαση ορισμένου χρόνου, στη δεύτερη για σύμβαση αόριστου χρόνου .

Η διάρκεια στην ορισμένου χρόνου σύμβαση είναι δυνατό να ορίζεται με ακριβείς χρονικούς προσδιορισμούς, λ.χ. σύμβαση ενός ή δύο χρόνων ή σύμβαση ως ένα ορισμένο μελλοντικό χρονικό σημείο, ή να συνάγεται από το είδος και το σκοπό της συμβάσεως, λ.χ. πρόσληψη μισθωτών για την εκτέλεση συγκεκριμένου έργου, όπως μιας οικοδομής ή για την αναπλήρωση μισθωτών, που απουσιάζουν λόγω ασθένειας ή κάνουν χρήση άδειας, ή για εποχική εργασία ή τέλος, μπορεί να υπαγορεύεται από αποχρώντες λόγους αναγόμενους στις ιδιαίτερες συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης.

Κατά το άρθρο 8 §1 εδ. 2ο του ν. 2112/1920 οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου εξομοιώνονται με τις συμβάσεις αορίστου χρόνου, όταν ο καθορισμός της διάρκειάς τους δε δικαιολογείται από τη φύση της συμβάσεως, αλλά έγινε σκόπιμα για να καταστρατηγηθούν οι σχετικές με την καταγγελία της συμβάσεως αορίστου χρόνου διατάξεις αυτού του νόμου. Τέτοια πρόθεση καταστρατηγήσεως πρέπει να τεκμαίρεται, όταν καθορίζεται ο χρόνος της συμβάσεως χωρίς να υπάρχει εσωτερικός λόγος, χωρίς δηλαδή να δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας και το σκοπό που υπηρετεί, ή χωρίς να επιβάλλεται υποχρεωτικά από το νόμο.

Από την άποψη αυτή είναι ιδιαίτερα ύποπτες οι αλυσιδωτές, διαδοχικές δηλαδή, συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, όταν η ανανέωση της συμβάσεως για ορισμένο κάθε φορά χρόνο δε δικαιολογείται από τις συνθήκες της εργασίας και τις ανάγκες της εκμεταλλεύσεως. Σε τέτοια περίπτωση οι διαδοχικές συμβάσεις θεωρούνται χρονικά τμήματα μιας ενιαίας συμβάσεως αορίστου χρόνου, εκτός αν η σύναψή τους επιβάλλεται από το νόμο ή οργανισμό με ισχύ νόμου, ή δικαιολογείται με απολύτως αντικειμενικά κριτήρια. Το ίδιο ύποπτες είναι και όσες συμβάσεις μετατρέπονται από αορίστου χρόνου σε ορισμένο χρόνο.

Από την άλλη πλευρά, η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου όταν, μολονότι έχει φτάσει το συμφωνημένο χρονικό σημείο της λήξεως της, συνεχίζεται η εκτέλεση της, ο μισθωτός δηλαδή εξακολουθεί την εργασία του χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης, άρθρο 671 Α.Κ.. Δεν αποκλείεται όμως εκ των προτέρων συμφωνία

των μερών για τον αποκλεισμό της σιωπηρής ανανεώσεως, γιατί η διάταξη του άρθρου 671 Α.Κ. δεν έχει αναγκαστικό χαρακτήρα. Σε τέτοια περίπτωση, μολονότι η εργασία συνεχίζεται, δεν ανανεώνεται σιωπηρά η σύμβαση εργασίας και δε μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου. Αν όμως για τη σύναψη της συμβάσεως επιβάλλεται γραπτός τύπος, αυτός πρέπει να τηρηθεί και για την με οποιοδήποτε τρόπο ανανέωση της.

Η σύμβαση εργασίας δεν είναι ορισμένου χρόνου, όταν ο προσδιορισμός της λήξεως της εξαρτάται από περιστατικό μελλοντικό αλλά αβέβαιο, προπαντός όταν περιλαμβάνει εξουσιαστική διαλυτική αίρεση υπέρ του εργοδότη, αίρεση δηλαδή ότι ή σύμβαση θα λυθεί, όταν το ορίσει ο εργοδότης.

Η σύμβαση εργασίας με όριο ηλικίας σε συνάρτηση ή όχι με ορισμένο χρόνο υπηρεσίας, τον οποίο όταν τον συμπληρώσει ο μισθωτός λύνεται η σύμβαση του και αποχωρεί από την εργασία, θεωρείται από τη νομολογία ως ορισμένου χρόνου. Αν όμως σε τέτοια σύμβαση ρητά προβλέπεται δικαίωμα του εργοδότη να απολύσει το μισθωτό και προτού συμπληρώσει αυτό το όριο με βάσει τις διατάξεις περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου, η σχέση κατά την διάρκειά της λειτουργεί ως αορίστου χρόνου, λήγει όμως αυτοδίκαια με την συμπλήρωση του ορίου ηλικίας, που τελικά την οριοθετεί χρονικά.

6. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σύνηθες φαινόμενο της εποχής μας έχουν γίνει περιπτώσεις συγχωνεύσεως, εκποίησης, εξαγοράς, απορροφήσεως και εν γένει μεταβιβάσεως επιχειρήσεων, με οποιοδήποτε τρόπο και για οποιονδήποτε λόγο, στα πλαίσια μιας πολιτικής που θεωρείται από τους ειδικούς ότι συμβάλλει στην εξυγίανση των επιχειρήσεων και προάγει, μεταξύ άλλων και τα συμφέροντα της εθνικής οικονομίας. Η πολλαπλότητα των παραπάνω φαινομένων (στα οποία συμπεριλαμβάνεται και η μεταβίβαση με την κληρονομιά ή δωρεά ή πλειστηριασμό ή ακόμα και με διάταξη νόμου) και η εξ αυτής αιωρούμενη στην συνείδηση των εργαζομένων ανασφάλεια για την διατήρηση της θέσεως εργασίας, ιδίως εκείνων των μισθωτών που τελούν κάτω από τις μεταβατικές διαδικασίες που ακολουθούνται στις περιπτώσεις αυτές, αποτέλεσε την αιτία εκπονήσεως της παρούσης μελέτης, στην οποία θα αναφερθούμε σε ότι αφορά τα διατηρούμενα εκ νόμου δικαιώματα και υποχρεώσεις των εργαζομένων κατά την μεταβίβαση της επιχείρησης.

Ο νομοθέτης με το Π.Δ. 178/2002, όπως ακριβώς με το προγενέστερο Π.Δ. 572/1988 κατοχύρωσε τον κανόνα της αυτοδίκαιης μεταβίβασης των εργασιακών σχέσεων και της διατήρησης αμετάβλητων όρων εργασίας. Οι διατάξεις του εφαρμόζονται σε κάθε περίπτωση που γίνεται κάποια μεταβίβαση επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος εγκατάστασης σε άλλον επιχειρηματία. Ειδικά για την περίπτωση της μεταβίβασης επιχείρησης αντιμετώπισε με συνολικό τρόπο το ζήτημα της προστασίας της θέσης των εργαζομένων και δεν περιορίστηκε στη μεταβίβαση των εργασιακών σχέσεων και τη διατήρηση των αμετάβλητων όρων εργασίας. Παράλληλα διεύρυνε και ενίσχυσε σημαντικά σε σχέση με το προγενέστερο δίκαιο την προστασία των εργαζομένων αφενός με την απαγόρευση της απόλυσης για λόγους που αφορούν τη μεταβίβαση και

αφετέρου με τις ρυθμίσεις σε θέματα συλλογικών εργασιακών σχέσεων και συμμετοχής των εκπροσώπων των εργαζόμενων στη διαδικασία της μεταβίβασης.

C. Α. ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ 178/2002

Βιβλιογραφία: Δημήτρης Ζερδελής «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις»

Εκδόσεις:Αντ.Ν.Σάκκουλα, 1999

1. Σκοπός Ρυθμίσεων Του Π.Δ. 178/2002

Το Π.Δ. 178/2002 εκδόθηκε προκειμένου να εναρμονισθεί η ελληνική νομοθεσία με το κοινοτικό δίκαιο και συγκεκριμένα με την Οδηγία του Συμβουλίου της ΕΟΚ 98/50/ΕΚ. Σύμφωνα με το ΔΕΚ σκοπός της Οδηγίας είναι να εξασφαλίσει κατά το μέτρο του δυνατού τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβολής του επιχειρηματία, παρέχοντας τους τη δυνατότητα να παραμείνουν στην υπηρεσία του νέου επιχειρηματία με τους ίδιους όρους με εκείνους που είχαν συνολογήσει με τον μεταβιβάζοντα. Στόχος της συγκεκριμένης Οδηγίας δεν είναι να εμποδίσει τη συγκέντρωση επιχειρήσεων αλλά να εξασφαλίσει τη διαδικασία της συγκέντρωσης ώστε να γίνει σε αρμονία με τους κοινωνικούς στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Το Π.Δ. 178/2002 υιοθετώντας τις ρυθμίσεις της Οδηγίας, εξυπηρετεί τους ίδιους σκοπούς με αυτή ,επεκτείνει όμως το πεδίο εφαρμογής του και στις περιπτώσεις που η μεταβίβαση δεν στηρίζεται σε συμβατική εκποίηση ή συγχώνευση, όπως ορίζει η Οδηγία αλλά επέρχεται εκ του νόμου.

Λόγος της αυτοδίκαιης μεταβίβασης των εργασιακών σχέσεων και της υπεισέλευσης του νέου φορέα της επιχείρησης στη θέση του προηγούμενου εργοδότη έγκειται στη διαπίστωση ότι οι θέσεις εργασίας, ως δυνατότητα απασχόλησης, είναι αναπόσπαστα συνδεδεμένες με την εκμετάλλευση και δεν επηρεάζονται από την εναλλαγή του προσώπου. Με τη μεταβίβαση της επιχείρησης και επομένως μιας ή περισσότερων εκμεταλλεύσεων, μεταβιβάζονται συγχρόνως και οι υφιστάμενες θέσεις εργασίας στον νέο φορέα. Συνεπώς εύλογο είναι οι εργασιακές σχέσεις να ακολουθούν τις θέσεις εργασίας.

Η ρύθμιση αυτή ανταποκρίνεται στα συμφέροντα όλων των εμπλεκόμενων μερών:

α) αποδεσμεύει χωρίς αρνητικές συνέπειες τον προηγούμενο φορέα από τις συμβάσεις εργασίας που θα καταγγέλλονταν αφού λόγω της μεταβίβασης, δεν υπάρχει δυνατότητα απασχόλησης του προσωπικού.

β) διασφαλίζει προς όφελος των εργαζόμενων τις υφιστάμενες κατά τον χρόνο μεταβίβασης εργασιακές σχέσεις.

γ) εξασφαλίζει στον νέο φορέα τη χωρίς διακοπή συνέχιση της λειτουργίας της συγκεκριμένης μονάδας με το ειδικευμένο προσωπικό της.

Η υπεισέλευση του νέου φορέα της επιχείρησης στις σχέσεις εργασίας που υφίστανται παρέχει ένα μεγάλο πλεονέκτημα στην επιχείρηση, αφού της εξασφαλίζει τη δυνατότητα να συνεχίσει τη λειτουργία της με το προσωπικό που έχει γνώση και εμπειρία στο αντικείμενό της.

Σκοπός τόσο της Οδηγίας όσο και του Π.Δ. είναι η προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που συνεπάγεται γι' αυτούς η μεταβίβαση επιχειρήσεων. Η άποψη ότι παράλληλα με την προστασία των εργαζομένων επιδιώκεται και η διευκόλυνση της μεταβίβασης επιχειρήσεων, ιδίως όσων έχουν ανάγκη εξυγίανσης δεν είναι ορθή. Για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης και την εξυγίανση των επιχειρήσεων φροντίζουν ρυθμίσεις του εθνικού και κοινοτικού δικαίου που ανήκουν σε άλλους κλάδους του δικαίου (εμπορικό δίκαιο, δημοσιονομικό κτλ) όχι όμως ρυθμίσεις που αποτελούν το αντικείμενο της εργασίας αυτής. Στόχος τους είναι να προστατεύσουν τους εργαζόμενους από μια συγκεκριμένη πηγή κινδύνων τόσο για την υπόσταση όσο και για το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων και όχι να διευκολύνουν παράλληλα τη μεταβίβαση των επιχειρήσεων η οποία και δημιουργεί τους κινδύνους αυτούς.

2. Συνταγματικότητα Των Ρυθμίσεων

Δεν υπάρχει καμία αμφιβολία ότι ο κανόνας της αυτοδίκαιης μεταβίβασης των εργασιακών σχέσεων με παράλληλη απαγόρευση της καταγγελίας, όταν αιτία της είναι η μεταβίβαση της επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος εγκατάστασης είναι ένας σοβαρός περιορισμός της συμβατικής ελευθερίας. Η συνταγματικότητα

των περιορισμών που συνεπάγεται για την εργοδοτική πλευρά ή εφαρμογή του παραπάνω κανόνα δεν αμφισβητήθηκε. Οι περιορισμοί αυτοί επιβάλλονται για την προστασία του δημόσιου και κοινωνικού συμφέροντος(προστασία θέσεων εργασίας) και αποτελούν εκδηλώσεις της κοινωνικής δέσμευσης της επιχειρηματικής ελευθερίας. Το κράτος όχι μόνο δικαιούται αλλά είναι υποχρεωμένο να λάβει μέτρα για την προστασία της θέσης εργασίας, ιδίως μάλιστα στις περιπτώσεις αλλαγής του φορέα της επιχείρησης, όπου είναι έντονη η ανάγκη προστασίας των εργαζομένων. Στην προκειμένη περίπτωση, τα μέτρα αυτά δεν οδηγούν σ' έναν υπέρμετρο περιορισμό της επιχειρηματικής ελευθερίας. Ο διάδοχος κατά την έννοια του άρθρου 3 του Π.Δ., είναι ελεύθερος να αποφασίσει για την απόκτηση ή μη της επιχείρησης. Για τη λήψη της απόφασης αυτής οφείλει να αναλάβει και το «οικονομικό βάρος» που συνεπάγεται η ανάληψη του προσωπικού, το οποίο μπορεί να συνεκτιμηθεί κατά τον καθορισμό του ύψους του τμήματος αγοράς. Εκτός αυτού ο διάδοχος δεν στερείται το δικαίωμα να προβεί σε απολύσεις όταν αυτές είναι αναγκαίες λόγω οργανωτικών μεταβολών.

Επιφυλάξεις, αντίθετα, ως προς τη συνταγματικότητα του συναντά ο περιορισμός της συμβατικής και επαγγελματικής ελευθερίας του εργαζόμενου, στο μέτρο που αυτές ορίζουν ότι η μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης είναι όχι μόνο αυτοδίκαιη αλλά και δεσμευτική για τον εργαζόμενο, ο οποίος δεν έχει τη δυνατότητα να εναντιωθεί σ' αυτή.

3. Διατάξεις Αναγκαστικού Δικαίου – Καταστρατήγηση

Οι ρυθμίσεις για την προστασία των εργαζομένων που περιέχουν οι διατάξεις του Π.Δ. αποτελούν αναγκαστικό δίκαιο. Με συμφωνία μεταξύ του νέου και του προηγούμενου φορέα της επιχείρησης δεν μπορεί να αποκλειστεί η μεταβίβαση των εργασιακών σχέσεων ή να μειωθεί η έκταση της ευθύνης τους. Άκυρες είναι και οι συμφωνίες που συνάπτονται με τους εργαζόμενους και περιέχουν παραίτηση τους από τα δικαιώματα που τους παρέχει το Π.Δ. (άρθρο 5, παράγραφος 1). Σύμφωνα με την κοινοτική νομολογία είναι άκυρες οι συμφωνίες με τις οποίες οι εργαζόμενοι συναινούν σε μείωση των δικαιωμάτων τους που γη

Οδηγία τους παρέχει, ειδικότερα μάλιστα όσον αφορά την προστασία από την απόλυση.

Στην πράξη αρκετά συχνά ο μεταβιβάζων την επιχείρηση και αυτός που την αποκτά επιδιώκουν να καταστρατηγήσουν τις αναγκαστικού δικαίου ρυθμίσεις του Π.Δ. έτσι ώστε η μεταβίβαση της επιχείρησης να γίνει χωρίς όμως τις συνέπειες που συνδέει το Π.Δ. με αυτή (αυτοδίκαιη μεταβίβαση των εργασιακών σχέσεων με αμετάβλητους τους όρους εργασίας). Όπως τονίσαμε ήδη, συμφωνίες μεταξύ μεταβιβάζοντος και διαδόχου, βάσει των οποίων αποκλείεται για ένα μέρος του προσωπικού η υπεισέλευση στο νέο φορέα στα δικαιώματα και στις υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας είναι άκυρες γιατί προσκρούουν άμεσα με τις αναγκαστικού δικαίου ρυθμίσεις (άρθρο 4,παράγραφος 1). Άκυρες όμως είναι και συμφωνίες μεταξύ μεταβιβάζοντος και εργαζομένων, οι οποίες συνάπτονται με αφορμή τη μεταβίβαση και με πρωτοβουλία του εργοδότη όταν αυτές έχουν ως στόχο την καταστρατήγηση των συνεπειών που συνδέει με τη μεταβίβαση της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ο νόμος. *Παράδειγμα*, με πρωτοβουλία του εργοδότη συμφωνείται η λύση της σύμβασης και συγχρόνως ο νέος φορέας αναλαμβάνει την υποχρέωση να συνάψει ή συνάπτει αμέσως νέες συμβάσεις εργασίας. Στην περίπτωση αυτή καταστρατηγούνται οι διατάξεις εκείνες που θέλουν να εξασφαλίσουν την συνέχιση των εργασιακών σχέσεων αλλά και τη συνέχιση τους με αμετάβλητους όρους εργασίας και με διατήρηση των πλεονεκτημάτων που θεμελιώνονται στη διάρκεια της υπηρεσίας.

Η προσωρινή διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης είναι μια άλλη μεθόδευση με την οποία ο εργοδότης επιδιώκει να καταστρατηγήσει την απαγόρευση της απόλυσης και γενικότερα τις διατάξεις που εξασφαλίζουν τη μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης στον νέο επιχειρηματία. *Για παράδειγμα*, ενώ έχει αποφασίσει τη μεταβίβαση της επιχείρησης, σε συνεννόηση με τον υποψήφιο αγοραστή, διακόπτει προσωρινά τη λειτουργία της, απολύει το προσωπικό και αμέσως μετά μεταβιβάζει τα στοιχεία της επιχείρησης στον νέο φορέα, ο οποίος συνεχίζει τη λειτουργία της, προσλαμβάνοντας τους εργαζόμενους που επιθυμεί. Σύμφωνα με το νόημα και το σκοπό της διάταξης του άρθρου 5, παράγραφος 1,

επιβάλλεται και στην περίπτωση αυτή η εφαρμογή της πράγμα που συνεπάγεται την ακυρότητα των συμβάσεων.

Στο παραπάνω παράδειγμα δεν έχουμε καταστρατήγηση μόνο της διάταξης του άρθρου 4,παράγραφος 1 αλλά και καταστρατήγηση όλων των διατάξεων που έχουν σαν στόχο την προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης. Με τη μέθοδο αυτή, ο νέος φορέας δεν αναλαμβάνει το προσωπικό ή αναλαμβάνει μόνο τους εργαζόμενους εκείνους που επιθυμεί, επιτυγχάνοντας ένα αποτέλεσμα, το οποίο σε περίπτωση άμεσης μεταβίβασης, δηλαδή χωρίς την παρεμβολή της προσωρινής διακοπής, αποκλείει ο νομοθέτης.

4. Πεδίο Εφαρμογής

Το Π.Δ. εφαρμόζεται σε κάθε περίπτωση που πραγματοποιείται, βάση σύμβασης ή εκ νόμου, μεταβίβαση επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή τμήματος εκμετάλλευσης σε άλλον επιχειρηματία (άρθρα 1, 2 & 3). Το είδος της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης δεν ενδιαφέρει. Το πεδίο εφαρμογής τόσο της Οδηγίας όσο και του Π.Δ. που την υλοποιεί δεν περιορίζεται στις επιχειρήσεις κερδοσκοπικού χαρακτήρα και επιχειρήσεις η δραστηριότητα των οποίων δεν είναι κερδοσκοπική. Θα πρέπει πάντως να πρόκειται για δραστηριότητες με οικονομικό χαρακτήρα.

Οι διατάξεις του Π.Δ. δεν εφαρμόζονται στα πλοία (άρθρο2,παράγραφος 3)

Εφόσον το Π.Δ. δεν κατάργησε υφιστάμενες ευνοϊκότερες για τους εργαζόμενους ρυθμίσεις, το προϋπάρχον θεσμικό πλαίσιο εξακολουθεί να ισχύει στο μέτρο που αυτό περιέχει ευνοϊκότερες ρυθμίσεις. Από την παράλληλη ισχύ του Π.Δ. με τις προϋπάρχουσες νομοθετικές ρυθμίσεις στις οποίες στηρίχθηκε η διαμόρφωση του κανόνα αυτοδίκαιης μεταβίβασης των εργασιακών σχέσεων, προκύπτουν τα εξής:

α) Ο νομολογικά διαμορφωμένος κανόνας της αυτοδίκαιης μεταβίβασης των εργασιακών σχέσεων με αμεταβίβαστους τους όρους εργασίας εφαρμόζεται και στις περιπτώσεις που η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν οφείλεται

στη μεταβίβαση, με σύμβαση ή από τον νόμο επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος εγκατάστασης, περιπτώσεις τις οποίες δεν καλύπτει το Π.Δ. Για την εφαρμογή του αρκεί η με οποιονδήποτε τρόπο ανάληψη και συνέχιση της οικονομικής δραστηριότητας του προηγούμενου εργοδότη από το νέο.

β) Για την εφαρμογή του κανόνα που διαμόρφωσε η νομολογία δεν ενδιαφέρει ο τρόπος και η αιτία της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη. Η μεταβολή και επομένως η αυτοδίκαιη μεταβίβαση των εργασιακών σχέσεων μπορεί να επέλθει ως αποτέλεσμα μιας έννομης σχέσης συμβατικής ή εκ νόμου ή μιας κατάστασης που διαμορφώθηκε όχι μόνο ανεξάρτητα από τη βούληση του αρχικού φορέα αλλά και αντίθετα προς αυτή, χωρίς νομιμοποίηση του νέου φορέα. Ακόμη και αν η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη οφείλεται σε αδικοπραξία, ο νέος φορέας υπεισέρχεται στα δικαιώματα και στις υποχρεώσεις από τις σχέσεις εργασίας.

γ) Η προστασία που παρέχει το Π.Δ. δεν περιορίζεται στην κατοχύρωση του κανόνα της αυτοδίκαιης μεταβίβασης των εργασιακών σχέσεων με αμετάβλητους όρους εργασίας που έτσι και αλλιώς ίσχυε νομολογικά. Οι ρυθμίσεις όμως του Π.Δ. που εξασφαλίζουν την ευρύτερη αυτή προστασία δεν εφαρμόζονται σε κάθε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, αλλά μόνο στην περίπτωση που η μεταβολή αυτή είναι συνέπεια μεταβίβασης, με σύμβαση ή από το νόμο, επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος εγκατάστασης.

δ) Στο μέτρο που το Π.Δ. και οι προϋπάρχουσες ρυθμίσεις χρησιμοποιούν τις ίδιες έννοιες και προϋποθέσεις, οι σχετικές θέσεις που ίσχυαν πριν τη θέσπιση του Π.Δ. διατηρούν τη σημασία και την ισχύ τους, εκτός αν έρχονται σε αντίθεση με διαφορετική ερμηνεία του ΔΕΚ

Β. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ, ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ Ή ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ

1. Έννοια Μεταβίβασης

Βιβλιογραφία: Δημήτρης Ζερδελής «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις»

Εκδόσεις: Αντ.Ν.Σάκκουλα, 1999

Η μεταβίβαση μιας επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή τμήματος εκμετάλλευσης προϋποθέτει τη μεταβολή στο πρόσωπο του φορέα της. Ακριβώς αυτή είναι η μεταβολή που δημιουργεί τα προβλήματα και τους κινδύνους για τους εργαζόμενους τα οποία επιδιώκουν να αποτρέψουν οι σχετικές προστατευτικές ρυθμίσεις.

Οι περισσότερες δικαστικές αποφάσεις κάνουν λόγο για μεταβολή του φορέα της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης , ενώ ορισμένες χρησιμοποιούν τον όρο «κάτοχο». Παρά τη διαφορετική ορολογία, δεν υπάρχει καμία αμφιβολία ότι ως «φορέας» ή «κάτοχος» εννοείται το πρόσωπο εκείνο (φυσικό ή νομικό) που διευθύνει και εκμεταλλεύεται στο δικό του όνομα τη συγκεκριμένη μονάδα και επομένως ασκεί απέναντι στους εργαζομένους τα εργοδοτικά καθήκοντα.

Το Π.Δ. χρησιμοποιεί όρους «μεταβιβάζων» και «διάδοχος». Σύμφωνα με το άρθρο 3 μεταβιβάζων είναι κάθε πρόσωπο (φυσικό ή νομικό), το οποίο λόγω της μεταβίβασης, χάνει την ιδιότητα του επιχειρηματία στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή το τμήμα εγκατάστασης ενώ διάδοχος είναι κάθε πρόσωπο το οποίο λόγω της μεταβίβασης αποκτά αυτή την ιδιότητα.

2. Τρόπος Μεταβίβασης

Βιβλιογραφία: Δημήτρης Ζερδελής «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις»

Εκδόσεις: Αντ.Ν.Σάκκουλας, 1999

Η Οδηγία εφαρμόζεται , εφόσον η μεταβολή του φορέα της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης προκύπτει από συμβατική εκχώρηση ή συγχώνευση. Αντίθετα, το Π.Δ. επεκτείνει την εφαρμογή των ρυθμίσεων της Οδηγίας σε κάθε περίπτωση μεταβίβασης « συμβατική ή εκ νόμου» (άρθρο 2, παράγραφος 1). Επομένως, το Π.Δ. εφαρμόζεται και όταν η αλλαγή του φορέα της εκμετάλλευσης είναι συνέπεια συγχώνευσης ή διάσπασης εταιριών, μετατροπής επιχείρησης από ατομική σε εταιρική μορφή, κληρονομικής διαδοχής, κατακύρωσης σε πλειστηριασμό, συγχώνευσης επιχειρήσεων κ.α.

Η Ελληνική νομοθεσία πριν από την ισχύ για την εφαρμογή του κανόνα της αυτοδίκαιης μεταβίβασης των εργασιακών σχέσεων αρκούσαν στο πραγματικό γεγονός της μεταβολής του φορέα της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, με την έννοια που καθορίσαμε παραπάνω και στη συνέχεια της επιχείρησης ως οικονομικής μονάδας με διατήρηση της ταυτότητάς της, χωρίς να ερευνά με ποιο τρόπο και για ποια αιτία λαμβάνει χώρα η μεταβολή (εκούσια ή αναγκαστική, εκ νόμου)

Είτε πάντως πρόκειται για συμβατική μεταβίβαση είτε για μεταβίβαση εκ νόμου, για τη εφαρμογή των προστατευτικών ρυθμίσεων δεν είναι αναγκαίο ο νέος φορέας να αποκτήσει την κυριότητα των στοιχείων που συνθέτουν την επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Αρκεί να του έχει παραχωρηθεί (π.χ. με μίσθωση) η χρήση και εκμετάλλευση.

Επίσης δεν ενδιαφέρει αν η μεταβολή επήλθε με μια ή με περισσότερες πράξεις ή αν μεταξύ του προηγούμενου φορέα και του νέου υπάρχει κάποιος νομικός δεσμός και αν αυτός είναι έγκυρος.

Ο νέος φορέας μπορεί να αποκτήσει την εξουσία εκμετάλλευσης της επιχείρησης από ένα τρίτο πρόσωπο και όχι κατ' ανάγκη από τον προηγούμενο φορέα. Αν κανείς απαιτούσε ο προηγούμενος φορέας και εκείνος που παραχωρεί την εκμετάλλευση να είναι το ίδιο πρόσωπο, από την μια πλευρά θα απέκλειε από το πεδίο εφαρμογής του νόμου σε περιπτώσεις, η εξαίρεση των οποίων δεν θα ήταν δικαιολογημένη και από την άλλη θα άνοιγε ο δρόμος για καταστρατηγήσεις. Ο νόμος προκειμένου να εξασφαλίσει μια ολοκληρωμένη προστασία των θέσεων εργασίας, που θέτονται σε κίνδυνο λόγω της μεταβίβασης, στο πρόσωπο του νέου φορέα τη συνέχεια της λειτουργίας της οικονομικής μονάδας.

3. Ειδικές Περιπτώσεις Για Συγχώνευση Και Απορρόφηση

Βιβλιογραφία: ΔΕΝ, Τόμος 55^{ος}, Τεύχος 1325, 19 Δεκεμβρίου 1999

Άρθρα-Μελέτες: «Μεταβίβαση και συγχώνευση επιχειρήσεων – συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις»

Υπό: Γεωργίου Λεβέντη

Ειδική περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων και διαδοχής εργοδοτών αποτελεί η συγχώνευση εταιριών. Συγχώνευση είναι η ένωση των περιουσιών δυο ή περισσότερων ανωνύμων εταιριών χωρίς εκκαθάριση, κατά τρόπο ώστε τουλάχιστον μια από αυτές να παύει να υπάρχει, οι δε μέτοχοι της εταιρίας που παύει να υπάρχει, να μετέχουν στις εταιρίες που απομένουν ή στην εταιρία που ιδρύεται εκ νέου. Με τη συγχώνευση ενώνονται οι περιουσίες των συγχωνευόμενων εταιριών χωρίς προηγούμενη λύση και εκκαθάριση και χωρίς μεταβίβαση των περιουσιακών στοιχείων της εταιρίας που παύει να υπάρχει με ειδική διαδοχή αλλά με καθολική διαδοχή. Υπάρχουν δυο τρόποι συγχώνευσης, η συγχώνευση με απορρόφηση και η συγχώνευση με σύσταση νέας εταιρίας.

Ειδικότερα συγχώνευση με απορρόφηση υπάρχει όταν μία ή περισσότερες ανώνυμες εταιρίες (απορροφώμενες) μεταβιβάζουν σε μια άλλη ανώνυμη εταιρία (απορροφώσα) την περιουσία τους ως σύνολο (ενεργητικό και παθητικό). Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας της συγχώνευσης, οι απορροφημένες εταιρίες παύουν να υπάρχουν. Ταυτόχρονα η περιουσία κάθε απορροφημένης εταιρίας μεταβιβάζεται με καθολική διαδοχή στην απορροφώσα, η οποία υποκαθίσταται σε όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των απορροφημένων εταιριών. Οι εργασιακές σχέσεις, όπως όλες οι εκκρεμείς συμβατικές σχέσεις που είχαν συνάψει οι απορροφημένες εταιρίες, δεν λύνονται αλλά συνεχίζονται από την απορροφώσα εταιρία η οποία ως διάδοχος εργοδότης υποκαθίσταται στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των απορροφημένων εταιριών.

Επομένως σύμφωνα με το άρθρο 4 του Π.Δ. 178/2002, σε περίπτωση συγχώνευσης επιχειρήσεων, η απορροφώσα επιχείρηση αναλαμβάνει τις εργασιακές σχέσεις του προσωπικού των απορροφημένων επιχειρήσεων όπως ήταν διαμορφωμένες κατά το χρόνο της συγχώνευσης και είναι υποχρεωμένη να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις που απορρέουν από ΣΣΕ, κανονισμό ή ατομική σύμβαση εργασίας

Γ. ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ «ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ» ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ Ή ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ ΩΣ ΟΡΟΣ ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΤΗΣ

Βιβλιογραφία: Βικτωρία Σ. Δούκα «Μεταβίβαση Επιχείρησης και Ατομικές Σχέσεις Εργασίας Στο Θεσμό Της Μεταβολής Του Προσώπου Του Εργοδότη» Εκδόσεις : Αντ.Ν.Σάκκουλα, 1997

4. Η Μεταβίβαση Μερικών Μόνο Στοιχείων Της Επιχείρησης Και Η Διατήρηση Της «Ταυτότητας» Της

Τα στοιχεία που συνθέτουν την ταυτότητα της επιχείρησης είναι τα αναγκαία για την ύπαρξη της, τα οποία δεν μπορούν να αποσπαστούν από αυτή χωρίς να προκαλέσουν βλάβες στην ουσία της και στο σύνολο τους οι δραστηριότητες, οι οποίες για την ανάπτυξη τους απαιτούν την απασχόληση προσωπικό σε μόνιμη βάση. Τα στοιχεία αυτά είναι υλικά ή και άυλα. Ενδεικτικά τέτοια στοιχεία είναι η τοποθεσία, οι εγκαταστάσεις, ο τεχνικός και τεχνολογικός εξοπλισμός, η εσωτερική οργάνωση, τα δικαιώματα ευρεσιτεχνίας, τα απόρρητα, η πελατεία, τα διάφορα διακριτικά γνωρίσματα (επωνυμία, διακριτικός τίτλος, σήμα προϊόντων), η φήμη κτλ. Στα στοιχεία που προσδιορίζουν την ταυτότητα της επιχείρησης περιλαμβάνεται, επίσης, ο σκοπός, ο οποίος καθορίζει το αντικείμενο της παραγωγής, υπαγορεύει σε μεγάλο ποσοστό ποια θα είναι τα υπόλοιπα στοιχεία της επιχείρησης και τον τρόπο με τον οποίο θα συνδεθούν αυτά για να πάρει το τελικό σχήμα της η επιχείρηση.

Αντίθετα τα στοιχεία που είναι αναγκαία για τη λειτουργία της (π.χ. πρώτες ύλες και υλικά επεξεργασίας προϊόντων, έντυπο υλικό και γραφική ύλη κτλ) δεν προσδιορίζουν την ταυτότητά της. Τυχόν, όμως, μεταβίβαση τους μαζί με στοιχεία που προσδιορίζουν την ταυτότητα της επιχείρησης, ενισχύει τη θέση ότι, στον νέο φορέα περιήλθε η επιχείρηση του παλιού.

Η ταυτότητα της επιχείρησης προσδιορίζεται κατ' αρχήν από το σύνολο των στοιχείων που τη συνθέτουν. Τίθεται, όμως το ερώτημα εάν η ταυτότητα της επιχείρησης προσδιορίζεται και με λιγότερα στοιχεία, ώστε η μεταβίβαση μερικών μόνο από αυτά να οδηγεί στην εκτίμηση ότι, μεταβιβάζεται η επιχείρηση και όχι μεμονωμένα πράγματα. Η απάντηση είναι καταφατική και υπαγορεύεται από τον γενικής εφαρμογής κανόνα ότι, το μέρος μπορεί να προσδιορίζει το όλον. Συνέπεια αυτού είναι ότι η προστασία των μισθωτών δεν συνδέεται με τη

μεταβίβαση του συνόλου των στοιχείων που συνθέτουν την επιχείρηση, αλλά μπορεί να διασφαλίζεται και με τη μεταβίβαση μερικών μόνο από αυτά.

Ο προσδιορισμός της επιχείρησης με μερικά μόνο από τα στοιχεία της δεν πρέπει να συγχέεται με τη μεταβίβαση τμήματος εκμετάλλευσης. Για την ταυτότητα του νομικού λόγου είναι δυνατή η διαπίστωση ότι μεταβιβάζεται τμήμα εκμετάλλευσης, όταν μεταβιβάζονται μερικά από τα στοιχεία που συνθέτουν το τμήμα.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι για να διαπιστωθεί, εάν διατηρείται η ταυτότητα της επιχείρησης, το ελάχιστο που πρέπει να διαπιστωθεί είναι, εάν σ' ένα νέο πρόσωπο περιέχονται τόσα και τέτοια στοιχεία της επιχείρησης, που να πείθουν ότι, μέσω αυτών στον νέο φορέα τους ουσιαστικά περιέχεται καθεαυτή η επιχείρηση που είχε ο προηγούμενος φορέας.

Το ερώτημα που ανακύπτει είναι, ποια είναι τα ελάχιστα στοιχεία με τα οποία αποδεικνύεται ότι διατηρείται η ταυτότητα της επιχείρησης. Με ποιο κριτήριο θα διαπιστωθεί, εάν τα στοιχεία που περιέχονται σ' ένα τρίτο πρόσωπο συνθέτουν την ταυτότητα της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή του τμήματός της, ώστε ο φορέας τους να καθίσταται συγχρόνως φορέας της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης ή του τμήματος της και, συνακόλουθα, εργοδότης των μισθωτών που απασχολούνται εκεί.

Η απάντηση στο ερώτημα αυτό παραπέμπει στον προσδιορισμό κριτηρίων και τη διαμόρφωση αρχών, για να υπάρχει μια σταθερή βάση, με την οποία θα αξιολογούνται τα μεταβιβαζόμενα στοιχεία ως ικανά και επαρκή να καθορίσουν την «ταυτότητα» της επιχείρησης, μια σταθερή βάση, η οποία θα παρέχει την αναγκαία βεβαιότητα σ' ένα θέμα με τόσο σημαντικές πρακτικές συνέπειες.

Οι απόψεις της νομολογίας και της θεωρίας μπορούν να συνοψισθούν στα ακόλουθα:

α) δεν αρκεί η μεταβίβαση μεμονωμένων, ενός ή περισσότερων, περιουσιακών στοιχείων που ανήκουν στην επιχείρηση

β) τα στοιχεία που μεταβιβάζονται πρέπει να πείθουν ότι συνεχίζεται η «ενότητα» που συνιστά η μεταβιβαζόμενη μονάδα, ώστε να υπάρχει δυνατότητα συνέχισης του σκοπού της.

γ) η διαπίστωση ότι υπάρχει συνέχιση της «ενότητας» που συνιστά η επιχείρηση, οδηγεί συγχρόνως στη διαπίστωση ότι υπάρχει «διαδοχή» ανάμεσα στους δύο φορείς της επιχείρησης. Ο μεταγενέστερος, δηλαδή, συνεχίζει τη λειτουργία της μονάδας που είχε ο προηγούμενος. Η «διαδοχή» δεν εννοείται ως εναλλαγή προσώπων μέσα από νομικά σχήματα αλλά ως εναλλαγή προσώπων μέσα από μια συγκεκριμένη πραγματική κατάσταση, τη λειτουργία της επιχείρησης.

δ) δεν συνιστά μεταβίβαση επιχείρησης η τυχαία χρησιμοποίηση από έναν επιχειρηματία στοιχείων που χρησιμοποιούσε κάποιος άλλος, για το λόγο ότι ο παράγοντας «τύχη» δεν αποτελεί στοιχείο σύνδεσης των δύο επιχειρήσεων με τρόπο που η μία να καθίσταται συνέχεια της άλλης. *Για παράδειγμα*, η μίσθωση από έμπορο ενδυμάτων ενός καταστήματος, στο οποίο στεγαζόταν προηγουμένως μια άλλη επιχείρηση με όμοια δραστηριότητα, δεν καθιστά τον επιχειρηματία-νέο μισθωτή διάδοχο του επιχειρηματία-προηγούμενου μισθωτή, δεν επιφέρει δηλαδή μεταβίβαση επιχείρησης.

ε) δεν υφίσταται μεταβίβαση επιχείρησης, όταν ο νέος φορέας εντάσσει τα στοιχεία που αποκτά, σε άλλη ήδη υπάρχουσα δική του επιχείρηση, η οποία αναπτύσσει όμοια ή παρόμοια δραστηριότητα. Το κριτήριο αποτελεί το γεγονός ότι, τα μεταβιβαζόμενα στοιχεία δεν τα αξιοποιεί ο νέος φορέας για να αναπτύξει ο ίδιος για πρώτη φορά τη δραστηριότητα που ανέπτυξε ο παλιός, αλλά για να ενισχύσει την δραστηριότητα που ήδη ανέπτυξε ο ίδιος, νέος φορέας.

Οι θέσεις της νομολογίας και η γενικότερη μελέτη του προβλήματος μας κάνει να πιστεύουμε ότι, οδηγούν στη διαμόρφωση κάποιων κατευθυντήριων προσανατολισμών που βοηθούν στην απάντηση των ερωτήσεων που έχουν τεθεί:

αα) η απάντηση αναζητείται με «ποιοτικά» και όχι με «ποσοτικά» κριτήρια. Η διατήρηση της ταυτότητας της δηλαδή, δεν εξαρτάται από το πόσα στοιχεία μεταβιβάζονται αλλά από το εάν τα στοιχεία που μεταβιβάζονται πείθουν ότι στο νέο φορέα τους περιέχεται η ίδια επιχείρηση. Δεν αποκλείεται ως εκ τούτου η μεταβίβαση και ενός μόνο στοιχείου ή μόνο άυλων στοιχείων να οδηγήσει σε τέτοια εκτίμηση.

ββ) η δραστηριότητα της επιχείρησης, όπως προσδιορίζεται μέσα από το σκοπό της, ανάγεται σε ουσιώδους σημασίας παράγοντα, επειδή αποτελεί τη συνισταμένη στην οποία συγκλίνει η αξιολόγηση των μεταβιβαζόμενων στοιχείων. Η αξιολόγηση προσβλέπει στον εάν ασκείται ή όχι κάποια δραστηριότητα που μοιάζει μ' αυτή που ασκούσε ο προηγούμενος φορέας.

γγ) αξιολογείται η συμβολή αυτοτελώς καθενός από τα μεταβιβαζόμενα στοιχεία στην ανάπτυξη της δραστηριότητας της επιχείρησης, αλλά και στο σύνολο τους με εκτίμηση τις αλληλεπίδρασης που ασκούν μεταξύ τους. Το είδος της δραστηριότητας που αναπτύσσουν οι δύο φορείς με τα στοιχεία αυτά, ο τύπος της μεταβιβαζόμενης μονάδας, η θέση στην αγορά, η ποσότητα των μεταβιβαζόμενων υλικών στοιχείων, η μεταβίβαση άυλων περιουσιακών στοιχείων (τεχνογνωσία, εφευρέσεις, πελατεία) είναι μερικά από τα κριτήρια με βάση τα οποία θα συνταχθούν τα συμπεράσματα. Αντίθετα δεν ασκεί επίδραση η αξία των μεταβιβαζόμενων στοιχείων είτε αυτοτελώς εκτιμώμενη, είτε ως ποσοστό της αξίας του συνόλου των στοιχείων της επιχείρησης.

δδ) η υπεισέλευση περισσότερων προσώπων σε διακεκριμένα στοιχεία της επιχείρησης, έτσι ώστε το σύνολο των στοιχείων της επιχείρησης να διασπαρθεί σε περισσότερους φορείς δεν συνιστά μεταβίβαση επιχείρησης, αλλά διάλυσης της. Στην περίπτωση αυτή θα πρέπει όμως να ελεγχθεί, μήπως σε κάποιον από τους περισσότερους φορείς περιέχονται τόσα και τέτοια στοιχεία που να πείθουν, ότι στο πρόσωπό του υφίσταται μεταβίβαση επιχείρησης.

εε) εάν ένα νέο πρόσωπο αναλαμβάνει τμήμα επιχείρησης υφίσταται μεταβίβαση επιχείρησης, ακόμα και όταν το μεταβιβαζόμενο τμήμα ενσωματώνεται σε ήδη υπάρχουσα επιχείρηση του νέου φορέα του και εξαιτίας του χάνεται η οργανωτική ενότητα των στοιχείων του. Αντίθετα, δεν υπάρχει μεταβίβαση επιχείρησης, όταν τα μεταβιβαζόμενα στοιχεία δεν συνθέτουν τμήμα επιχείρησης και ενσωματώνονται σε ήδη υπάρχουσα επιχείρηση του νέου φορέα.

Στη νομολογία, αλλά και στη θεωρία, γίνεται προσπάθεια να διαπιστωθεί, εάν μετά τη μεταβίβαση διατηρείται ο πυρήνας της δραστηριότητας που ανέπτυξε η επιχείρηση πριν από τη μεταβίβαση, πυρήνας ο οποίος εντοπίζεται στη δυνατότητα να αναπτύξει ο νέος φορέας τη δραστηριότητα που ανέπτυξε ο

προηγούμενος ή μια δραστηριότητα παρόμοια με εκείνη. Η πραγματική βάση για να διαπιστωθεί η δυνατότητα αυτή ,αναζητείται στη χρησιμοποίηση από το νέο φορέα των στοιχείων που ανήκαν στην επιχείρηση πριν από τη μεταβίβαση.

Τα στοιχεία αυτά δεν απαιτείται να είναι υλικά. Αυτό γίνεται ιδιαίτερα εμφανές στις περιπτώσεις που η μεταβιβαζόμενη μονάδα δεν έχει (καθόλου ή τουλάχιστον όχι σημαντική) υλική υποδομή, φαινόμενο σύνηθες στις μονάδες που παρέχουν αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο υπηρεσίες π.χ. ιατρείο, λογιστικό γραφείο, συμβολαιογραφείο κλπ και στις περιπτώσεις που μεταβιβάζεται άσκηση μιας δραστηριότητας χωρίς μεταβίβαση υλικών ή άυλων στοιχείων. Στις περιπτώσεις αυτές τα στοιχεία που, ενδεχομένως, μεταβιβάζονται είναι άυλα, π.χ. η προώθηση της πελατείας, η μεταβίβαση τεχνογνωσίας και απορρήτων, η καθοδήγηση του νέου φορέα για τη διατήρηση της επιχείρησης, η υποβοήθηση της επαφής με τις δημόσιες υπηρεσίες ή τους ιδιώτες, η μεταβίβαση αρχείου κλπ

Έτσι , πιστεύουμε ότι, αποτελεί μεταβίβαση επιχείρησης η ανάθεση σ' έναν τρίτο κάποιας από τις δραστηριότητες, κύριες ή δευτερεύουσες, που αναπτύσσονται στο πλαίσιο της επιχείρησης, ακόμη και όταν η ανάθεση αυτή δεν συνοδεύεται από τη μεταβίβαση υλικών ή άυλων αγαθών, ή όταν τα στοιχεία αυτά έχουν έναν υποβοηθητικό και σημαντικά μειωμένο ρόλο. Τέτοιες αναθέσεις αποτελούν, τα τελευταία ιδίως χρόνια, μια συχνή πρακτική των επιχειρήσεων που συνδέεται με την οργάνωση/αναδιοργάνωση τους και συνήθως υπαγορεύεται είτε από την εξειδίκευση που διαρκώς επεκτείνεται, είτε επειδή εκτιμάται, ότι οδηγεί σε μείωση των λειτουργικών δαπανών.

Στις περιπτώσεις αυτές και με την προϋπόθεση ότι, μεταβιβάζεται μόνο η δραστηριότητα, δεν πρόκειται για μεταβίβαση επιχείρησης , αλλά για μεταβίβαση ενός μεμονωμένου στοιχείου της επιχείρησης, η οποία, όπως αναφέρθηκε παραπάνω κατ' αρχήν δεν συνιστά μεταβίβαση επιχείρησης. Εάν όμως εκτιμηθεί ότι, στη συγκεκριμένη περίπτωση συνιστά μεταβίβαση επιχείρησης, είναι αναπόφευκτη η υποχρέωση του νέου φορέα να αναλάβει και το αντίστοιχο προσωπικό.

Σε συνάρτηση με τη μεταβίβαση δραστηριότητας γεννάται το ερώτημα, εάν ο φορέας των στοιχείων πρέπει πράγματι να αναπτύξει τη δραστηριότητα που

ασκούσε ο προηγούμενος, ή εάν αρκεί η ύπαρξη δυνατότητας για την ανάπτυξη της .

Στο πλαίσιο του παραπάνω ερωτήματος , ιδιαίτερη προσοχή απαιτεί η αξιολόγηση της συμβατικής δέσμευσης του νέου φορέα να διατηρεί το σύνολο ή μέρος του προσωπικού της επιχείρησης. Η υποχρέωση του νέου φορέα να διατηρήσει το προσωπικό της επιχείρησης αποτελεί έννομη συνέπεια του εξεταζόμενου θεσμού και υφίσταται ανεξάρτητα από οποιοδήποτε άλλο στοιχείο ή παράγοντα, π.χ. το είδος της επιχείρησης, τα στοιχεία που τη συνθέτουν, το είδος ή τη σημασία των δραστηριοτήτων που μεταβιβάζονται, τον αριθμό των εργαζομένων, τη βούληση των μερών κλπ. Η ανάληψη από το νέο φορέα συμβατικής δέσμευσης για τη διατήρηση του προσωπικού ,είτε στο σύνολο του, είτε κατά μεγάλο ή μικρό μέρος, δεν μεταβάλλεται, ούτε αναιρεί τον χαρακτηρισμό της έννομης συνέπειας, ούτε ανάγει τη συμβατική δέσμευση σε αναγκαίο όρο για τη μεταβίβαση της επιχείρησης ή τη διατήρηση του προσωπικού από το νέο φορέα. Μια τέτοια δέσμευση αποτελεί ακόμη ένα στοιχείο που σε συνδυασμό με άλλα, υποβοηθά στη διάγνωση για το εάν υφίσταται ή όχι μεταβίβαση επιχείρησης. Οποιοσδήποτε άλλος νομικός χαρακτήρας σε μια τέτοια σύμβαση, πολύ περισσότερο η αναγωγή της σε όρο για τη μεταβίβαση της επιχείρησης, είναι εσφαλμένες και υποκρύπτουν διάθεση καταστρατήγησης του εξεταζόμενου θεσμού, επειδή ουσιαστικά εξαρτούν την προστασία των μισθωτών από τη βούληση των φορέων της επιχείρησης.

Διαφορετικά έχει το θέμα, εάν το μόνο στοιχείο που «μεταβιβάζεται» από μια επιχείρηση σε άλλη είναι το προσωπικό, είτε η μεταβίβαση γίνεται συμβατικά, οπότε απαιτείται συναίνεση κάθε μισθωτού ατομικά, είτε εκ νόμου. Σε καμία από τις περιπτώσεις αυτές δεν υφίσταται μεταβίβαση επιχείρησης, για το μόνο λόγο ότι , δεν διατηρούνται οι μισθωτοί στην οικονομική μονάδα που είναι ενταγμένοι δεν παραμένει, δηλαδή, αμετάβλητη η οικονομική μονάδα, όπως απαιτεί ο εξεταζόμενος θεσμός.

Τέλος δεν υφίσταται μεταβίβαση επιχείρησης, όταν ο φορέας μιας δραστηριότητας διακόψει την ανάπτυξη της χωρίς να την αναθέσει σε κάποιον τρίτο. Στην περίπτωση αυτή οι επιχειρήσεις που με δική τους πρωτοβουλία,

αναπτύσσοντας αυτοδύναμες δραστηριότητες όμοιες με αυτή που διέκοψε ο επιχειρηματίας και ανεξάρτητα από αυτόν, καλύπτουν το κενό που καταλείπετε στην αγορά, δεν καθίστανται διάδοχοι του προηγούμενου, επειδή δεν υπάρχει καμία απολύτως σύνδεση της επιχειρηματικής τους δράση με τη δράση που ανέπτυξε ο πρώτος επιχειρηματίας, ούτε με οποιονδήποτε τρόπο αναλαμβάνουν από αυτόν τη δραστηριότητα που ασκούσε εκείνος.

2. Η Μεταβίβαση Των Στοιχείων Της Επιχείρησης Και Η Διατήρηση της «Ταυτότητας» Της

Η επιχείρηση ως παραγωγική μονάδα αποτελεί ένα δυναμικό πεδίο, που μεταβάλλεται συνεχώς σύμφωνα με τις επιλογές του φορέα της είτε για να παρακολουθεί τα οικονομικό-τεχνικά δεδομένα, είτε για να προσαρμόζεται στις διαφοροποιήσεις που επιφέρει αυτός στο αντικείμενο και τις δραστηριότητες της. Οι προσαρμογές της επιχείρησης στα νέα δεδομένα που διαμορφώνονται επιφέρουν ανάλογες μεταβολές στα στοιχεία της επιχείρησης, υλικά και άυλα, και την οργάνωση της. Εξαιτίας των μεταβολών αυτών μπορεί να επέλθουν τόσο δραματικές αλλαγές στην επιχείρηση, ώστε το νέο σχήμα που θα προκύψει να έχει ελάχιστα ή κανένα κοινό σημείο με το προηγούμενο, ώστε, ακόμη και εάν η επιχείρηση διατηρεί την επωνυμία της, να είναι ιδιαίτερα δυσχερής η απάντηση στο ερώτημα αν συγχρόνως αυτή διατηρεί την ταυτότητά της.

Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων οι επιπτώσεις των μεταβολών αυτών κυμαίνονται από τη διατήρηση τους αναλλοίωτων μέχρι την καταγγελία τους για οικονομικοτεχνικούς λόγους με ενδιάμεσες εναλλακτικές λύσεις τη μεταβλητών όρων εργασίας για να προσαρμοσθεί η σχέση στα νέα επιχειρησιακά δεδομένα.

Η μεταβολή του αντικειμένου της επιχείρησης με προσανατολισμό σε τελείως διαφορετικό αντικείμενο αποτελεί παράδειγμα για όσα αναφέραμε πιο πάνω. *Παράδειγμα:* η μεταβολή του αντικειμένου της επιχείρησης από παραγωγή τροφίμων σε εμπόριο ξυλείας επιφέρει μεταβολή των εγκαταστάσεων, του εξοπλισμού, της οργάνωσης, του σήματος του προϊόντος. Αντίστοιχα για τους μισθωτούς που απασχολούνται στο λογιστήριο δεν επέρχεται καμία μεταβολή

της εργασιακής τους σχέσης, ενώ για τους χημικούς που απασχολούνται με τον έλεγχο των παραγόμενων τροφίμων τίθεται θέμα απόλυσης για οικονομικοτεχνικούς λόγους. Για τους υπόλοιπους μισθωτούς οι μεταβολές εξαρτώνται από το αντικείμενο της εργασίας τους.

Στο πλαίσιο του εξεταζόμενου θεσμού όταν οι μεταβολές οφείλονται σε επιλογές του νέου φορέα των μεταβιβαζόμενων στοιχείων και εκδηλώνονται αμέσως με τη μεταβίβαση της επιχείρησης, η ερώτηση για το εάν διατηρεί την ταυτότητά της αποκτά μια πρόσθετη διάσταση, εάν η διατήρηση της ταυτότητας της επιχείρησης αποτελεί στοιχείο για να διαπιστωθεί, εάν επέρχεται μεταβίβαση επιχείρησης.

Η απάντηση αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον, εάν αναλογιστεί κανείς ότι με τη μεταβίβαση της επιχείρησης η μεταβολή κάποιων στοιχείων είναι αναπόφευκτη, όπως π.χ. είναι εγκατεστημένη η επιχείρηση και σχεδόν πάντα η μεταβολή της επωνυμίας ή και του διακριτικού τίτλου της επιχείρησης, ο εμπλουτισμός του εξοπλισμού της επιχείρησης με νέα στοιχεία, η αντικατάσταση του παλιού ή μη χρησιμοποίηση του μεταβιβασθέντος εξοπλισμού στο σύνολο του, ακόμη και η μεταβολή του παραγωγικού ή οικονομικού σκοπού της μεταβιβαζόμενης μονάδας.

Ο κρίσιμος χρόνος για να διαπιστωθεί στο πλαίσιο του εξεταζόμενου θεσμού η ταυτότητα της επιχείρησης είναι ο χρόνος που γίνεται η μεταβίβαση της επιχείρησης. Ο κρίσιμος χρόνος για να διαπιστωθεί η διατήρηση της υπό τον νέο φορέα των μεταβιβαζόμενων στοιχείων είναι το χρονικό διάστημα αμέσως μετά τη μεταβίβαση και ο χρόνος έναρξης της λειτουργίας της επιχείρησης υπό το νέο φορέα της, επειδή αυτός είναι ο χρόνος κατά τον οποίο γίνονται αντιληπτές από τους τρίτους οι μεταβολές που τυχόν επιφέρει ο νέος φορέας.

Κατά το στάδιο της μεταβίβασης είναι δυνατή η μεταβολή της ταυτότητας της επιχείρησης, όταν η μεταβίβαση γίνεται σταδιακά, οπότε είναι δυνατόν πριν από την ολοκλήρωση της ο νέος φορέας των στοιχείων να επιφέρει μεταβολές με συνέπεια, όταν ολοκληρωθεί η μεταβίβαση, να διαπιστωθεί ότι η επιχείρηση που περιέχεται σ' αυτόν να είναι διαφορετική από αυτή του παλιού.

Η μεταβολή των στοιχείων της επιχείρησης, χωρίς να εξαιρείται ούτε ο σκοπός της, αποτελούν επιλογές του φορέα της ανεξάρτητα από τη μεταβίβαση της επιχείρησης. Εάν η διατήρηση της ταυτότητας της επιχείρησης στο πλαίσιο του εξεταζόμενου θεσμού απαιτούσε να διατηρήσει ο νέος φορέας της τελείως αναλλοίωτα τα στοιχεία που περιέχονται σ' αυτόν ή να μην προσθέσει νέα, θα ήταν ευχερής η καταστρατήγηση του θεσμού και παντελώς αδύνατη η προστασία των μισθωτών. Η μεταβολή π.χ. της επωνυμίας και του τίτλου είναι αναπόφευκτη, επειδή τα στοιχεία αυτά ουσιαστικά δεν θα προσδιορίζουν την επιχείρηση, αλλά το πρόσωπο το φορέα της, το ίδιο και η μεταβολή της νομικής μορφής του φορέα. Οι μεταβολές που στον υλικό εξοπλισμό της επιχείρησης παρίστανται ως αναγκαίες ιδίως όταν επιβάλλονται από την ανάγκη εκσυγχρονισμού της επιχείρησης. Θα ήταν, εύκολο, λοιπόν στο νέο φορέα να επικαλεστεί ή να προκαλέσει οποιαδήποτε από τις μεταβολές αυτές και να αποτρέψει την εφαρμογή του εξεταζόμενου θεσμού.

Η προστασία των μισθωτών αποτελεί τον ένα από τους άξονες στους οποίους στηρίζεται η ζητούμενη απάντηση. Τον άλλο άξονα αποτελεί η θέση, στην οποία ήδη αναφερθήκαμε, ότι, η δραστηριότητα αποτελεί βασικό παράγοντα που καθορίζει την ταυτότητα της επιχείρησης.

Με τη βάση αυτή κάθε μεταβολή στα μεταβιβαζόμενα στοιχεία δεν επιφέρει μεταβολή της ταυτότητας της επιχείρησης. Τέτοια μεταβολή θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι επιφέρουν οι μεταβολές εκείνες που πείθουν ότι, η δραστηριότητα που μπορεί να ασκηθεί από το νέο φορέα της επιχείρησης, δεν είναι ίδια ή παρόμοια με αυτή που ασκούσε ο προηγούμενος φορέας τους ή δεν είναι συνέχεια εκείνης. Έτσι δεν επιφέρουν μεταβολή στην ταυτότητα της επιχείρησης η προσθήκη νέων στοιχείων που ουσιαστικά προσδιορίζουν τον φορέα και όχι την επιχείρηση, όπως είναι η επωνυμία, ο τίτλος και η μορφή του φορέα, η μεταβολή του νομικού καθεστώτος στο οποίο εμπίπτει πλέον ο φορέας ή η επιχείρηση, ενδεχομένως το σήμα, ο κύκλος εργασιών της ή των πελατών της, η φήμη της.

Τη βάση για να κριθεί αν μεταβάλλεται ή όχι η ταυτότητα της επιχείρησης, συνθέτουν το σύνολο των στοιχείων της επιχείρησης που παραμένουν αμετάβλητα, σε συνδυασμό με αυτά που μεταβάλλονται και με το είδος της

μεταβολής που επέρχεται σ' αυτά. Οι δύο ομάδες αξιολογούνται σε συνδυασμό μεταξύ τους.

Είναι, ωστόσο δύσκολο να εντοπιστούν τα στοιχεία που η μεταβολή τους επηρεάζει την ταυτότητα της επιχείρησης, όπως και το είδος της μεταβολής που πρέπει να επέλθει σ' αυτά. Η πολυμορφία των επιχειρήσεων και το πολυποίκιλο των στοιχείων που συνθέτουν για την ύπαρξη τους, η πολυπλοκότητα της μορφής που μπορεί να προσβάλει η σύνθεσή τους υπό το νέο φορέα αποτελούν μερικές μόνο από τις αιτίες που καθιστούν όχι μόνο αδύνατη, αλλά, άσκοπη την προσπάθεια για τη συναγωγή κανόνων ή των εντοπισμό κριτηρίων.

Η ταυτότητα της επιχείρησης προσδιορίζεται από τα στοιχεία που τη συνθέτουν, τα οποία αξιολογούνται τόσο αυτοτελώς το καθένα, όσο και σε συνδυασμό μεταξύ τους. Η βαρύτητα της συμμετοχής κάθε στοιχείου στην τελική εκτίμηση εξαρτάται από το είδος της επιχείρησης, το μέγεθος της, τη θέση της στην αγορά, τη φήμη της, τον κύκλο πελατών της και τυχόν ιδιομορφίες και ιδιαιτερότητες της, με αποτέλεσμα σε διαφορετικές επιχειρήσεις, ίδια στοιχεία να κατέχουν διαφορετική θέση στην αξιολόγηση αυτή. Άλλωστε, τα ίδια στοιχεία είναι δυνατόν κάτω από την οργάνωση διαφορετικών επιχειρηματιών να επιφέρουν διαφορετικά αποτελέσματα. Ο επιχειρηματίας μπορεί να μεταβάλλει, να καταργεί, να απαλείφει κάποια στοιχεία της ή να προσθέτει άλλα χωρίς να επηρεάζει την ταυτότητα της επιχείρησης.

Το αδύνατο και συγχρόνως μάταιο της διαμόρφωσης κανόνων αποκαλύπτουν οι προσπάθειες της νομολογίας να «υποτάξει» το σημαντικότερο και ουσιαστικότερο στοιχείο της επιχείρησης, τον παραγωγικό σκοπό της. Έτσι, ο πυρήνας της επιχείρησης εντοπίσθηκε στη διατήρηση της δυνατότητας να επιτευχθεί και μετά τη μεταβίβαση όμοιος παραγωγικός σκοπός. Συγχρόνως εκτιμήθηκε ότι δεν απαιτείται συνέχιση της ίδιας ακριβώς δραστηριότητας, αλλά αρκεί η δυνατότητα ανάπτυξης δραστηριότητας ανάλογης προς την προηγούμενη. Περαιτέρω αξιολογήθηκε ότι ακόμη και η μεταβολή του είδους που παράγει ή εμπορεύεται η επιχείρηση ή η μεταβολή των υπηρεσιών που παρέχει δεν αναιρεί την ταυτότητά της. Ομοίως διαπιστώθηκε ότι, ούτε η μεταβολή του σκοπού της επιχείρησης αναιρεί την ταυτότητά της, ώστε και η μεταβολή του

τελικού σκοπού που επιδιώκει αυτή με τη λειτουργία της δεν μεταβάλλει την ταυτότητά της.

Η δυσχέρεια για να αποτυπωθούν σε τυποποιημένες μορφές όσα προαναφέρθηκαν και να εντοπισθούν τα στοιχεία που συνθέτουν την επιχείρηση, σε συνδυασμό με την προστατευτική λειτουργία του εξεταζόμενου θεσμού, συνηγορεί για την αξιολόγηση των πραγματικών γεγονότων που κάθε φορά εμφανίζονται υπέρ της διατήρησης της ταυτότητας της επιχείρησης.

Η πρόθεση του νέου φορέα της επιχείρησης να επιφέρει μεταβολές είναι νομικά αδιάφορη, αν δεν εκδηλωθεί με πράξεις που πράγματι τις επιφέρουν.

4. Η Συνέχιση Της Λειτουργίας Ως Στοιχείο Της «Ταυτότητας» Της Επιχείρησης.

Στο πλαίσιο της επιχείρησης τα στοιχεία που τη συνθέτουν αποβάλλουν την αυτοτέλεια τους και συντίθενται, κάτω από την οργάνωση και διεύθυνση του φορέα της, σε ενότητα. Η ενότητα αυτή ουσιαστικά επιτυγχάνεται με την έναρξη της λειτουργίας της επιχείρησης και την ανάπτυξη δραστηριοτήτων για να επιτευχθεί ο επιχειρηματικός σκοπός. Μέχρι την έναρξη της λειτουργίας υφίσταται ένα άθροισμα ανομοιογενών και ενδεχομένων ετερόκλητων στοιχείων, υλικών και άυλων, που συνυπάρχουν αυτοτελώς το καθένα, δεν συνιστούν, όμως ακόμη «ενότητα», ούτε έχουν τραπήει σε «επιχείρηση». Η λειτουργία της επιχείρησης αποτελεί τον συνδετικό κρίκο ανάμεσα στα στοιχεία αυτά και τον καταλύτη που τα μετατρέπει σε στοιχεία της οργανωτικής ενότητας της επιχείρησης. Αν δεν τεθεί σε λειτουργία η επιχείρηση, ουσιαστικά δεν υφίσταται. Με τη λειτουργία η επιχείρηση εισέρχεται στην αγορά, διαμορφώνει εικόνα στα μάτια των συναλλασσόμενων, καθιερώνει την ύπαρξη της και σε συνάρτηση με αυτά, είτε δημιουργεί νέα στοιχεία, (π.χ. την πελατεία, τη φήμη) είτε προσδιορίζει αξία σε ήδη υπάρχοντα (π.χ. στο σήμα των προϊόντων της επιχείρησης). Τέλος με τη λειτουργία αναπτύσσεται η δραστηριότητα της επιχείρησης.

Από όσα αναφέρθηκαν παραπάνω συνάγεται ότι ως «λειτουργία της επιχείρησης» εννοείται η επιτέλεση των κύριων δραστηριοτήτων της επιχείρησης, με εκείνες δηλαδή που επιτυγχάνεται ο σκοπός της. Η επιτέλεση μόνο

βοηθητικών, δευτερευουσών λειτουργιών(π.χ. των αναγκαίων για την φύλαξη και καθαριότητα χώρων , του εξοπλισμού και εγκαταστάσεων της) δεν πληρή την έννοια της λειτουργίας, επειδή μ' αυτές δεν υλοποιείται κανένα από τα αποτελέσματα που προσφέρθηκαν (π.χ. της σύνθεσης των στοιχείων της σε ενότητα, της δημιουργίας νέων στοιχείων, της έναρξης της στο χώρο της αγοράς κλπ).

Αντίστοιχα, με τη διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης, τη μη ανάπτυξη, δηλαδή, των κύριων δραστηριοτήτων της, αρχίζει η αντίστροφη πορεία. Τα στοιχεία της δεν προβάλλουν πλέον στο χώρο των συναλλαγών ως σύνθεση που εξυπηρετεί κάποιο σκοπό, αποσυνδέονται και εμφανίζονται εκ νέου ως μεμονωμένα πράγματα. Η διακοπή της λειτουργίας «αποδίδει»,θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς, την αυτοτέλεια τους στα στοιχεία που συνθέτουν την επιχείρηση. Συγχρόνως αποδυναμώνει και τελικά εξαφανίζει από τη συνείδηση των συναλλασσόμενων την εικόνα της επιχείρησης με συνέπεια σ' ένα πρώτο χρονικό στάδιο να προκαλεί την απώλεια κάποιων στοιχείων της (π.χ. της φήμης, της πελατείας)τη μείωση της αξίας κάποιων άλλων(π.χ. από το σήμα των προϊόντων της) και ως έσχατη συνέπεια να επιφέρει τη διάλυση της επιχείρησης. Με τις συνέπειες αυτές η διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης αλλοιώνει και τελικά αναιρεί πλήρως την ταυτότητα της επιχείρησης. Αντίθετα, η μη εκτέλεση των δευτερευουσών δραστηριοτήτων της δεν επιφέρει καμία από τις συνέπειες αυτές.

Για να επιφέρει η «διακοπή» τις καταλυτικές συνέπειες, που προαναφέρθηκαν, πρέπει να συγκεντρώνει ορισμένα χαρακτηριστικά, ποιοτικά και ποσοτικά. Από άποψη ποιοτική, ως «διακοπή» εννοείται η παύση της λειτουργίας που δεν υπαγορεύεται από κανονική πορεία επιχείρησης. Από άποψη ποσοτική, εννοείται η διακοπή που διαρκεί επί τόσο χρονικό διάστημα, ώστε είτε να δημιουργεί στο χώρο της αγοράς την εντύπωση ότι, η επιχείρηση παύει να υφίσταται και να επιφέρει την «εξαφάνιση» της επιχείρησης από τη συνείδηση των συναλλασσόμενων. Η αξιολόγηση των συνεπειών γίνεται σε συνάρτηση με τη διάρκεια του χρόνου της διακοπής και με συνεκτίμηση και άλλων παραγόντων , από τους οποίους ενδεικτικά αναφέρονται η αιτία που προκάλεσε τη διακοπή, το

είδος της επιχείρησης, τα συναλλακτικά ήθη στο χώρο της αγοράς όπου δραστηριοποιείται αυτή, η φήμη της, ο κύκλος των πελατών της, η συμπεριφορά του φορέα της στο διάστημα της διακοπής. Ο τελευταίος παράγοντας αποτελεί ένα καθαρά υποκειμενικό στοιχείο, που η επίδραση του στην αξιολόγηση των καταστάσεων που δημιουργούνται νομιμοποιείται από το γεγονός ότι, ο φορέας της επιχείρησης είναι το πρόσωπο που με τη δραστηριοποίησή του μετατρέπει το σύνολο των στοιχείων της επιχείρησης σε ενότητα και ζώντα οργανισμό. Η συμπεριφορά, επομένως του ίδιου προσώπου στο διάστημα της διακοπής δεν αποκλείεται να συντηρήσει στις συναλλαγές την πεποίθηση ότι, η επιχείρηση εξακολουθεί να υφίσταται.

Αντίστοιχα, ως «διακοπή» δεν εννοείται η μη εκτέλεση των κύριων δραστηριοτήτων της επιχείρησης, η οποία εμφανίζεται ως στάδιο της φυσιολογικής πορείας της επιχείρησης, όπως αυτή προσδιορίζεται από το είδος της επιχειρηματικής δραστηριότητας που ασκεί, τις ιδιαιτερότητες των πελατών της, των συνθηκών και συνηθειών του τόπου όπου είναι εγκατεστημένη και τους υπόλοιπους παράγοντες που καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο αναπτύσσεται η δραστηριότητά της. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν η αναστολή των εργασιών μιας εποχιακής επιχείρησης κατά τη «νεκρή» χρονική περίοδο της ή κατά το χρόνο συντήρησης ή αντικατάστασης του εξοπλισμού της ή κατά τη διάρκεια ομαδικής αναστολής των σχέσεων εργασίας ή κατά το χρόνο αναδιοργάνωσης της επιχείρησης ή η μεταφορά της σε άλλες εγκαταστάσεις ή κατά το χρόνο της χορήγησης της ομαδικής άδειας προσωπικού, η αναστολή των εργασιών της που οφείλεται στην ανάγκη ολοκλήρωσης κάποιων διαδικασιών αναγκαίων για να γίνει σαφές, αν θα γίνει μεταβίβαση ή για να γίνει μεταβίβαση (π.χ. αυτή που προκλήθηκε επειδή διενεργήθηκε πλειστηριασμός ή που οφείλεται στη διενέργεια των φορολογικών και λοιπών παρόμοιων διατυπώσεων για να ολοκληρωθεί η είσοδος του νέου φορέα στην επιχείρηση. Με την προϋπόθεση ότι, η διάρκεια της διακοπής ήταν η απολύτως αναγκαία, πρέπει να αναφέρουμε ξανά πως, δεν διασπάται η ενότητα των στοιχείων που συνθέτουν την επιχείρηση και δεν αναιρείται, ούτε μεταβάλλεται η ταυτότητα της επιχείρησης.

Αλλά και σε κάθε άλλη περίπτωση διακοπής, οποιαδήποτε και αν είναι η αιτία που την προκαλεί, δεν επέρχονται οι καταλυτικές συνέπειες της για την επιχείρηση, εάν η διάρκεια της διακοπής δεν υπερβαίνει τα χρονικά εκείνα όρια που επιφέρουν την «εξαφάνιση» από τη συνείδηση των συναλλασσόμενων, δεν επιφέρει αποσύνδεση των στοιχείων της, ούτε δημιουργεί πρόβλημα αναίρεσης ή μεταβολής της ταυτότητας της επιχείρησης.

Η διακοπή δεν είναι αναγκαίο να εκδηλώνει απ' την αρχή ή να κρύβει πρόθεση οριστικής παύσης της λειτουργίας της επιχείρησης. Το αποτέλεσμα αυτό δεν επέρχεται ως προμελετημένη συνέπεια, αλλά ως πραγματικό γεγονός, ανεξάρτητα από υποκειμενικά αίτια.

Επειδή η λειτουργία συνιστά παράγοντα που συνεχίζει τα στοιχεία της επιχείρησης και διαμορφώνει την ταυτότητα της, απαιτείται να υφίσταται κατά τον χρόνο της μεταβίβασης της επιχείρησης, που είναι ο χρόνος στον οποίο κρίνεται τόσο αν υφίσταται επιχείρηση, όσο και ποια είναι η ταυτότητα της. Διακοπή της λειτουργίας σε προγενέστερο στάδιο είναι αδιάφορη, εφόσον κατά τον κρίσιμο χρόνο η επιχείρηση υπάρχει. Αδιάφορη είναι και η διακοπή που επέρχεται μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησης, η οποία δεν αναιρεί την μεταβίβαση της.

Υπό εξέταση όμως είναι η περίπτωση αν επηρεάζει την εκτίμηση για την ταυτότητα της επιχείρησης η διακοπή της λειτουργίας της αμέσως με τη υπαγωγή της στο νέο φορέα. Τίθεται δηλαδή το ερώτημα αν για να υπάρξει μεταβίβαση επιχείρησης, πρέπει ο νέος φορέας να συνεχίσει τη λειτουργία της επιχείρησης.

Έχει στηριχθεί η άποψη ότι πράγματι θα πρέπει να συνεχίζεται η λειτουργία της και υπό τον νέο φορέα, ότι δηλαδή, ο νέος φορέας είναι ανάγκη να συνεχίσει χωρίς πραγματική διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης, επειδή η συνέχιση της λειτουργίας της αποτελεί προϋπόθεση για να διατηρηθεί η ταυτότητα της και αν ο νέος φορέας διακόψει τη λειτουργία της οριστικά, δεν επέρχονται οι συνέπειες της μεταβίβασης. Η θέση αυτή φαίνεται και μέσα από την άποψη ότι, για να διαπιστωθεί η μεταβίβαση της επιχείρησης πρέπει ο νέος φορέας να συνεχίσει πραγματικά τις δραστηριότητες του παλιού.

Πιστεύουμε ότι η άποψη αυτή δεν είναι ορθή. Η ύπαρξη της επιχείρησης και η ταυτότητά της διαφαίνονται κατά το χρόνο της μεταβίβασης. Η μεταγενέστερη

διακοπή, ακόμη και αν επιφέρει τα καταλυτικά αποτελέσματα που αναφέρθηκαν πιο πάνω, δεν αναιρεί το γεγονός της μεταβίβασης της επιχείρησης. Η μεταγενέστερη διακοπή, η οποία αναιρεί την ταυτότητα της επιχείρησης, ενεργεί για το μέλλον. Από τη στιγμή που θα εισέλθει ο νέος φορέας στην επιχείρηση έχει το δικαίωμα όπως και κάθε άλλος φορέας επιχείρησης ανεξάρτητα από τη μεταβίβαση, να επιλέξει αν θα συνεχίσει ή όχι τη λειτουργία της. Για τον εξεταζόμενο θεσμό αρκεί ότι υπάρχει η δυνατότητα να συνεχίσει τη λειτουργία της επιχείρησης, επειδή και μόνη η δυνατότητα αυτή αποδεικνύει ότι η επιχείρηση διατηρεί την ταυτότητα της. Αν αξιωθεί η πραγματική λειτουργία της επιχείρησης τότε ουσιαστικά εξαρτάται από τη θέληση του νέου φορέα η πραγματοποίηση ή όχι μεταβίβασης, σε μια περίπτωση που όλα τα στοιχεία, αντικειμενικά κρινόμενα, συντελούν στην εκτίμηση ότι έχει επέλθει μεταβίβαση επιχείρησης. Αν ο νέος φορέας επιλέξει την παύση της λειτουργίας της είτε προσωρινά, είτε οριστικά, επωμίζεται τις ευθύνες της επιλογής του για τις εργασιακές σχέσεις. Στην περίπτωση της οριστικής διακοπής οι συνέπειες είναι αυτές που ορίζονται από το εργατικό δίκαιο.(π.χ. απόλυση). Στην περίπτωση της προσωρινής διακοπής με τη λήξη της συνεχίζονται κανονικά οι εργασιακές σχέσεις. Οι εργασιακές σχέσεις δεν παραμένουν με τον παλιό φορέα της επιχείρησης σε καμία από τις δύο περιπτώσεις.

Διαφορετική διάσταση αποκτά η λειτουργία μιας επιχείρησης από το νέο φορέα, όταν κατά το χρόνο της μεταβίβασης είχε ήδη επέλθει διακοπή της λειτουργίας της. Σε μια τέτοια περίπτωση θα πρέπει να εκτιμηθεί αν η διακοπή είχε επιφέρει ή όχι διάλυση της επιχείρησης. Η λειτουργία της επιχείρησης στην οποία έχουν ενταχθεί τα στοιχεία που έχουν μεταβιβαστεί, ουσιαστικά ο μοναδικός τρόπος για να διαπιστωθεί τι συμβαίνει είναι από το νέο φορέα. Αν εκτιμηθεί ότι πρόκειται για συνέχιση της λειτουργίας της παλιάς επιχείρησης, τότε ουσιαστικά εκτιμάται ότι η διακοπή της λειτουργίας δεν έχει επιδράσει στην ταυτότητα της επιχείρησης και η μεταβίβαση των στοιχείων συνιστά συγχρόνως μεταβίβαση επιχείρησης. Αντίθετα αν η λειτουργία από το νέο φορέα των στοιχείων οδηγήσει στην εκτίμηση ότι πρόκειται για νέα επιχείρηση διαφορετική από αυτή που είχε ο παλιός φορέας, τότε ουσιαστικά εκτιμάται ότι τελικά η

διακοπή είχε επιδράσει στην ταυτότητα της επιχείρησης και η μεταβίβαση στοιχείων δεν επέφερε μεταβίβαση επιχείρησης.

Σε κάθε περίπτωση που υφίσταται διακοπή κατά το χρόνο της μεταβίβασης, η οποία επιφέρει καταλυτικές συνέπειες στην επιχείρηση, ο νέος φορέας των στοιχείων της, αν επιθυμεί να απενεργοποιήσει την παλιά επιχείρηση θα πρέπει να αγωνιστεί για την για την εκ νέου σύνθεση των στοιχείων της σε ενότητα, την εκ νέου οργάνωση της, τη δημιουργία νέου κύκλου πελατών και την αναζωπύρωση της φήμης της. Η επιλογή του νέου φορέα να λειτουργήσει μια νέα επιχείρηση σε σύνδεση με την παλιά, που είχε διακόψει τη λειτουργία της σημαίνει ουσιαστικά επιλογή του να αποκτήσει στοιχεία της παλιάς επιχείρησης και όχι αποκλειστικά και μόνο τη φήμη της. Η επιλογή αυτή όμως τον καθιστά ουσιαστικά φορέα στοιχείων της παλιάς επιχείρησης και κατά συνέπεια διάδοχο της. Η υποκειμενική διάσταση του να επιθυμεί κάποιος να είναι διάδοχος ενός άλλου επιχειρηματία, μόνο με τη έννοια αυτή μπορεί να αποτελέσει παράγοντα που επιφέρει μεταβίβαση επιχείρησης στο πλαίσιο του θεσμού που εξετάζουμε.

Συνέπεια όσων προαναφέρθηκαν είναι ότι διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης, που υπάρχει περίπτωση να επηρεάσουν την ταυτότητα της, είναι μόνο αυτή που προκαλείται από τον παλιό φορέα της. Αν η διακοπή αυτή έχει επιφέρει διάλυση της επιχείρησης, τότε το πρόσωπο στο οποίο θα περιέλθουν τα στοιχεία που συνέθεταν την επιχείρηση είναι φορέας μεμονωμένων στοιχείων και όχι «φορέας της επιχείρησης» αφού δεν υπήρχε επιχείρηση. Επίσης συνέπεια αυτού είναι ότι οι μισθωτοί που απασχολούσε ο παλιός φορέας δεν είναι και μισθωτοί του νέου και δεν απολαμβάνουν την προστασία του θεσμού που εξετάζουμε. Η τύχη της σχέσης που είχαν με τον προηγούμενο φορέα των στοιχείων που μεταβιβάστηκαν θα κριθεί μόνο μεταξύ τους και ανεξάρτητα από τη μεταβίβαση των στοιχείων. Το άρθρο 1&2, του Π.Δ. 178/2002 δεν έχει εφαρμογή στην προκειμένη περίπτωση επειδή δεν υπάρχει μεταβίβαση επιχείρησης.

Διαφορετικά τίθεται και το θέμα αν η διακοπή προκαλείται με σκοπό να αποφύγει ο νέος φορέας της επιχείρησης τη δέσμευση από το θεσμό. Σε μια τέτοια περίπτωση εφόσον ξεπεραστούν τα εμπόδια που συνδέονται με την

απόδειξη μιας τέτοιας πρόθεσης, υφίσταται καταστρατήγηση των άρθρων που αναφέρθηκαν στην αρχή και η άσκηση των σχετικών δικαιωμάτων από τους δύο φορείς αποκρούεται με την ένσταση του άρθρου 281 ΑΚ

Οι εκτιμήσεις για όσα προαναφέρθηκαν δεν συνδέονται με την τύχη του προηγούμενου φορέα της επιχείρησης ,ούτε με το αν οι δύο διαδοχικοί φορείς συνυπήρχαν. Ο θάνατος του προηγούμενου φορέα ή η λύση του, αν ήταν νομικό πρόσωπο, συνιστούν γεγονότα νομικά αδιάφορα.

Ως συμπέρασμα όσων αναπτύχθηκαν παραπάνω προκύπτει ότι, η «ταυτότητα της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης» συνιστά στοιχείο του πραγματικού των κανόνων που συνθέτουν τον εξεταζόμενο θεσμό και δεν προσδιορίζεται από το σύνολο των στοιχείων που συνέθεταν το την επιχείρηση πριν από τη μεταβίβαση, αλλά είναι έννοια στενότερη σε σχέση με το κριτήριο αυτό και εννοιολογικά ευρύτερη. Είναι στενότερη, επειδή προσδιορίζεται σε συνάρτηση με λιγότερα στοιχεία. Είναι εννοιολογικά ευρύτερη, επειδή δεν επηρεάζεται από τις μεταβολές που μπορεί να επέλθουν στα μεταβιβαζόμενα στοιχεία. Για να διατηρηθεί αρκεί να μεταφέρεται σ' έναν τρίτο ένα μέρος των στοιχείων της επιχείρησης που συνθέσει ο μεταβιβάζων, με το οποίο ο τρίτος έχει τη δυνατότητα είτε να συνεχίσει την ίδια ακριβώς δραστηριότητα που ανέπτυξε ο μεταβιβάζων, είτε μια άλλη δραστηριότητα παρόμοια ή ανάλογη μ' αυτή.

Η έρευνα λοιπόν, για να διαπιστωθεί, αν διατηρεί την ταυτότητα της η επιχείρηση επικεντρώνεται σε δύο σημεία, τα οποία θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως προϋποθέσεις: το πρώτο είναι η αναζήτηση των υλικών ή άυλων πραγμάτων που μεταφέρθηκαν από τον αρχικό φορέα στον επόμενο. Το δεύτερο είναι η εκτίμηση ότι, με αυτά είναι δυνατή η ανάπτυξη όμοιας ή παρόμοιας δραστηριότητας με την προηγούμενη ως συνέχεια της δραστηριότητας του προηγούμενου φορέα. Αν λείπει το πρώτο στοιχείο, τότε λείπει οποιοσδήποτε σύνδεσμος ανάμεσα στις επιχειρήσεις των δύο φορέων. Αν λείπει το δεύτερο, τότε έχουν μεταβιβαστεί μεμονωμένα στοιχεία της επιχείρησης, όχι όμως, η ίδια επιχείρηση. Και στις δύο περιπτώσεις δεν υφίσταται μεταβίβαση επιχείρησης. Οι επιλογές του νέου φορέα των μεταβιβαζόμενων στοιχείων σε σχέση με την οργάνωση και την τελική διαμόρφωση της επιχείρησης, τους προσανατολισμούς

και τους σκοπούς της, που γίνονται μετά τη μεταβίβαση είναι αδιάφορες. Ο νέος φορέας προβαίνει σ' αυτές τις επιλογές, όπως θα έκανε αν δεν είχε εισέλθει στην επιχείρηση με μεταβίβαση αλλά την είχε δημιουργήσει εξ αρχής, χωρίς να μειώνει ή να αναιρεί την προστασία που παρέχει ο θεσμός που εξετάζουμε στους μισθωτούς.

4. ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

Βιβλιογραφία: ΔΕΝ, Τόμος 54^{ος}, Τεύχος 1282, 1^{ης} Φεβρουαρίου 1998,

Άρθρα–Μελέτες: « Ομαδικές απολύσεις–Μεταβίβαση επιχειρήσεων-Προστασία συνδικαλιστικών στελεχών»

Γνωμοδότηση (Σεπτεμβρίου 1997)

Υπό: Γεώργιο Λεβέντη

Η εταιρία Α έχει ως αντικείμενο την παραγωγή και διάθεση τροφίμων. Η εταιρία αυτή αποτελείται από δυο μονάδες, την παραγωγική μονάδα, δηλαδή το εργοστάσιο παρασκευής των τροφίμων, και την εμπορική μονάδα, δηλαδή τη μονάδα προώθησης και διακίνησής τους στην αγορά. Οι δύο μονάδες είναι αυτοτελείς και ανεξάρτητες μεταξύ τους.

Τα τελευταία δυο έτη η εταιρία παρουσιάζει ζημιές, οι οποίες οφείλονται αφ' ενός στο υψηλό κόστος λειτουργίας και στον μη ορθολογικό σχεδιασμό της επιχείρησης, και αφ' ετέρου στον συνεχώς αυξανόμενο ανταγωνισμό. Για λόγους ορθολογικότερης οργάνωσης και εξυγιάνσεως της επιχείρησης και διατηρήσεως των τιμών της σε ανταγωνιστικά επίπεδα, αλλά και για λόγους προσαρμογής στα νέα περιβαλλοντικά δεδομένα και μέτρα, η εταιρία προτίθεται να διακόψει τη λειτουργία της εμπορικής μονάδας και να αναθέσει την προώθηση και διάθεση των προϊόντων της σε άλλη εταιρία. Η άλλη εταιρία είναι μια αναγνωρισμένου κύρους επιχείρηση με παρουσία πολλών ετών στην αγορά και υψηλό κύκλο εργασιών, η οποία προωθεί, διακινεί και εμπορεύεται προϊόντα άλλων εταιριών. Η εταιρία αυτή έχει πλήρη οργάνωση και εγκαταστάσεις στην

Αθήνα και Β. Ελλάδα, διαθέτει όλο τον αναγκαίο εξοπλισμό, μηχανήματα, φορτηγά και αποθηκευτικούς χώρους, καθώς και προσωπικό.

Ερώτημα:

Η ανάθεση της προωθήσεως και διακινήσεως των τροφίμων σε τρίτη εταιρία είναι δυνατόν να θεωρηθεί ως μεταβίβαση εκμεταλλεύσεως, οπότε θα επέλθουν οι συνέπειες που προβλέπει ο νόμος για την περίπτωση της μεταβιβάσεως επιχειρήσεως;

Απάντηση:

Σύμφωνα με όσα έχουμε αναφέρει στις προηγούμενες ενότητες προκύπτει ότι η ανάθεση του αντικειμένου (της λειτουργίας) μιας ή περισσοτέρων εκμεταλλεύσεων της ίδιας επιχείρησης σε τρίτο **δεν** συνιστά κατ' αρχήν μεταβίβαση εκμεταλλεύσεως, έστω και αν στον τρίτο μεταβιβαστεί και ένα μέρος του τεχνικού εξοπλισμού της εκμεταλλεύσεως που πρόκειται να διαλυθεί. Για μεταβίβαση επιχείρησης μπορεί να γίνει λόγος μόνο όταν ο νέος φορέας (ο διάδοχος) συνεχίζει – με βάση τα πραγματικά περιστατικά της συγκεκριμένης περιπτώσεως – να ασκεί την ίδια επιχείρηση η επαναλειτουργεί την ίδια επιχείρηση. Η ανάθεση ορισμένης δραστηριότητας σε τρίτους δεν συνιστά ούτε υποκρύπτει μεταβίβαση εκμεταλλεύσεως, όταν συντρέχουν κατά περίπτωση οι περισσότερες κατά το δυνατόν από τις επόμενες προϋποθέσεις:

- i. Ο νέος φορέας προϋπάρχει της ανάθεσης σ' αυτόν του αντικειμένου της εκμετάλλευσης που διέκοψε τη λειτουργία της ο νέος φορέας είναι επιχείρηση άρτια οργανωμένη και στελεχωμένη με δικό της προσωπικό, μη προερχόμενο (κατά συντριπτική πλειοψηφία του) από την εκμετάλλευση που διαλύθηκε.
- ii. Διαθέτει δικό του τεχνικό εξοπλισμό (π.χ. εγκαταστάσεις, αποθηκευτικούς χώρους, μηχανήματα κλπ).
- iii. Διαθέτει ικανοποιητικό δικό του κύκλο εργασιών εκτός από τον κύκλο εργασιών που θα προέρχεται από την εκτέλεση του αντικειμένου της διαλυθείσας εκμετάλλευσης. Πρόσθετη και αποφασιστική ένδειξη είναι ότι ο νέος φορέας έχει δική του φήμη, διακριτικά γνωρίσματα, σήματα κ.ο.κ, τα οποία προσδιορίζουν την ταυτότητα του στην αγορά.

- iv. Δεν συμμετέχει στο εταιρικό του κεφάλαιο η εταιρία της οποίας η εκμετάλλευση διαλύεται.
- v. Όταν τέλος η ανάθεση του αντικειμένου της δραστηριότητας γίνεται σε περισσότερους τρίτους, τότε – πολύ περισσότερο – δεν είναι δυνατόν να υποστηριχθεί ότι μεσολάβησε μεταβίβαση εκμεταλλεύσεως και της αναθέσεως του αντικειμένου της στον τρίτο.

Κατ' εξοχήν κρίσιμος χρόνος, κατά τον οποίο πρέπει να συντρέχουν όλες ή οι περισσότερες από τις παραπάνω προϋποθέσεις, είναι ο ενδιάμεσος χρόνος μεταξύ της διακοπής της λειτουργίας της εκμετάλλευσης και της αναθέσεως του αντικειμένου της στον τρίτο.

Μεμονωμένα περιστατικά, όπως το ενδεχόμενο να μεταβιβαστούν στον τρίτο ορισμένα από τα κεφαλαιουχικά αγαθά της διαλυθείσης εκμεταλλεύσεως (μηχανήματα, γραφεία κλπ.) ή το ενδεχόμενο να προσληφθούν από τον τρίτο κάποιοι από τους μισθωτούς που εργάζονταν στη διαλυθείσα εκμετάλλευση, δεν είναι δυνατόν να ερμηνευθούν ως μεταβίβαση εκμεταλλεύσεως, γιατί δεν περιέχουν μεταβίβαση ενός οργανωμένου συνόλου προσώπων και τεχνικών μέσων.

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του παραδείγματος, η ανάθεση της προωθήσεως και διακινήσεως των προϊόντων της επιχείρησης σε άλλη εταιρία δεν συνιστά μεταβίβαση εκμετάλλευσης, αφού η άλλη εταιρία πληρή όλες της παραπάνω αναφερόμενες προϋποθέσεις. Συγκεκριμένα η εταιρία αυτή όχι μόνο προϋπήρχε της αναθέσεως, αλλά είναι μια αναγνωρισμένου κύρους επιχείρηση με παρουσία πολλών ετών στην αγορά, με δικά της διακριτικά γνωρίσματα και φήμη και δικό της κύκλο εργασιών, η οποία προωθεί, διακινεί και εμπορεύεται προϊόντα πολλών άλλων εταιριών. Διαθέτει πλήρη οργάνωση και άριτες εγκαταστάσεις, επίσης έχει όλο τον αναγκαίο εξοπλισμό, μηχανήματα, φορτηγά και αποθηκευτικούς χώρους, καθώς και μεγάλη εμπειρία και προσωπικό για τη διαφήμιση και προώθηση των προϊόντων της στην αγορά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Τα πρόσωπα από την πλευρά της επιχείρησης: ο «εργοδότης»

Βιβλιογραφία: Βικτωρία Σ. Δούκα «Μεταβίβαση Επιχείρησης και Ατομικές Σχέσεις Εργασίας στο Θεσμό της Μεταβολής του Προσώπου του Εργοδότη», Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1997

1. Η ιδιότητα του επιχειρηματία και η έννοια του εργοδότη στα πλαίσια του Π. Δ 178/2002

Το Π.Δ.178/2002, που αντικατέστησε το Π.Δ.572/1988 επαναλαμβάνει και ρητά θέτει την ιδιότητα του επιχειρηματία ως στοιχείο του προσώπου του εργοδότη. Η άμεση σύνδεση της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη με τη μεταβίβαση επιχειρήσεων καθιστά αναγκαίο όρο για την εφαρμογή των διατάξεων τους την ύπαρξη εργοδότη-επιχειρηματία.

Τα πρόσωπα που εμπλέκονται από την πλευρά της επιχείρησης κατά τη μεταβολή του προσώπου του εργοδότη προσδιορίζονται με τους όρους «εκχωρητής» και «εκδοχεύς» και με τους όρους «μεταβιβάζων» και «διάδοχος». Στην παρούσα εργασία τα ζεύγη των όρων «μεταβιβάζων», «παλιός εργοδότης» και «διάδοχος», «νέος εργοδότης» χρησιμοποιούνται εναλλακτικά για να προσδιορίσουν τα αντίστοιχα πρόσωπα. Το περιεχόμενο όλων αυτών των όρων οριοθετείται νομοθετικά. Σύμφωνα με αυτές «Εκχωρητής» είναι κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που λόγω μεταβίβασης χάνει την ιδιότητα του επιχειρηματία σε σχέση με την επιχείρηση, την εκμετάλλευση ή τμήμα εκμετάλλευσης, «Εκδοχεύς» είναι κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που λόγω μεταβίβασης αποκτά την ιδιότητα του επιχειρηματία σε σχέση με την επιχείρηση, την εκμετάλλευση ή τμήμα της εκμετάλλευσης, «Μεταβιβάζων» είναι κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο λόγω μεταβίβασης χάνει την ιδιότητα του επιχειρηματία στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή τμήμα εγκατάστασης και τέλος, «Διάδοχος» είναι κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο λόγω μεταβίβασης αποκτά την ιδιότητα του επιχειρηματία στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή τμήμα εγκατάστασης.

Δύο είναι τα κοινά σημεία σε όλους αυτούς τους ορισμούς:

Το πρώτο είναι ότι όλοι αναφέρονται στον φορέα της επιχείρησης, τον αρχικό ή μεταγενέστερο. Το δεύτερο είναι ότι συνδέουν την είσοδο του νέου φορέα στην επιχείρηση αποκλειστικά με τους τρόπους μεταβίβασης της επιχείρησης.

Από τους ορισμούς αυτούς συνάγεται ότι, για τους μισθωτούς που είναι ενταγμένοι σε μια μεταβιβαζόμενη επιχείρηση οι φορείς της, παλιός και νέος, είναι αντίστοιχα οι παλιός και ο νέος εργοδότης και η εναλλαγή στο πρόσωπο του φορέα της επιχείρησης επιφέρει ταυτόχρονα μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη.

Η αναφορά της οδηγίας 98/50/EK σε μεταβίβαση επιχειρήσεων 'συνέπεια συμβατικής εκχώρησης ή συγχώνευσης', είχε ως συνέπεια την επιλογή των όρων «εκχωρητής» και «εκδοχεύς». Αντίστοιχα η εφαρμογή του Π.Δ. 178/2002 όπως και του προγενέστερου Π.Δ. 572/0988 «επί πάσης συμβατικής ή εκ του νόμου μεταβιβάσεως επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων» υπαγόρευσε τη χρησιμοποίηση των όρων, «μεταβιβάζων» και «διάδοχος», όρων με ευρύτερο περιεχόμενο από αυτών της οδηγίας.

Η σύγκριση ανάμεσα στη νομοθεσία μέχρι το 1988, και το Π.Δ. 572/1988 και το Π.Δ. 178/2002 οδηγεί στο συμπέρασμα ότι αμφότερα τα Π.Δ. δεν ρυθμίζουν ούτε από την άποψη του πεδίου εφαρμογής του, ούτε από την άποψη του προσώπου του εργοδότη κάτι διαφορετικό από την μέχρι το 1988 νομοθεσία, αλλά καλύπτουν μερικές μόνον από τις περιπτώσεις που καλύπτει η μέχρι το 1988 νομοθεσία. Ειδικότερα καλύπτουν μόνο περιπτώσεις στις οποίες ο μισθωτός απασχολείται σε επιχείρηση. Η οριοθέτηση αυτή έχει ως συνέπεια ότι: «Επιχειρηματίας = φορέας της επιχείρησης = εργοδότης». (για την έννοια του εργοδότη βλ. σελίδα 4 ανωτέρω)

2. Ο «μερικός» εργοδότης και η έννοια του

Εκτός από την κλασική περίπτωση της ύπαρξης ενός εργοδότη, είναι πιθανόν στην ίδια εργασιακή σχέση να συνυπάρχουν περισσότεροι εργοδότες.

Η συνύπαρξη περισσότερων εργοδοτών στην ίδια εργασιακή σχέση έχει ως άμεσο στόχο την αύξηση του αριθμού των προσώπων τα οποία για τα θέματα

που συνδέονται με τη σύμβαση εργασίας, έχουν ευθύνη έναντι του μισθωτού ή και των τρίτων προσώπων. Ως έμμεσο στόχο έχει την παροχή αυξημένης προστασίας στο μισθωτό μέσω της αύξησης των προσώπων που έχουν ευθύνη απέναντι του.

Η θέσπιση των 'μερικών' εργοδοτών βασίζεται στη θέση ότι αυτός που αποκομίζει, μερικώς ή εμμέσως, όφελος από την εργασία του μισθωτού είναι κοινωνικά σκόπιμο να αναλάβει ορισμένες από τις εργοδοτικές υποχρεώσεις και ευθύνες ακόμη και όταν δεν είναι συμβαλλόμενος στη σύμβαση εργασίας, π.χ. περίπτωση μερικού εργοδότη συναντάμε κατά την εκτέλεση οικοδομικού έργου, όπου ο κύριος του έργου θεωρείται «ασφαλιστικός εργοδότης», επειδή είναι ο τελικός αποδέκτης του οικονομικού αποτελέσματος που παράγει η εργασία.

Δηλαδή, η απόκτηση της ιδιότητας του μερικού εργοδότη συνδέεται με την ανάπτυξη κάποιας δραστηριότητας από κάποια πλευράς του και διασφαλίζει εμμέσως ή αμέσως, διαρκώς ή για μικρότερο διάστημα, τη θέση εργασίας του μισθωτού ή δικαιώματα του που συνδέονται με τη θέση εργασίας. Ο μεταγενέστερος εργοδότης στην περίπτωση του δανεισμού και ο έμμεσος εργοδότης στην έμμεση σχέση εργασίας διασφαλίζουν τη θέση εργασίας του, ενώ ο ασφαλιστικός εργοδότης και ο κύριος οικοδομικού έργου διασφαλίζουν την ικανοποίηση ασφαλιστικών και εργασιακών συμφερόντων του μισθωτού.

Η μεταβολή των προσώπων αυτών δικαιολογεί τη διασφάλιση των συμφερόντων του μισθωτού που κατά περίπτωση διασφαλίζει η αναγνώριση της ιδιότητας του εργοδότη στα πρόσωπα αυτά. Ως εκ τούτου η μεταβολή τους επιφέρει ως έννομη συνέπεια την υπεισέλευση του νέου προσώπου στη θέση που κατείχε το παλιό ως μερικός εργοδότης. Συνεχίζονται, δηλαδή, στο πρόσωπο του οι ίδιες ακριβώς εργασιακές σχέσεις που συνέδεαν τον παλιό μερικό εργοδότη με τον μισθωτό.

3. Πρόσωπα που δεν περιλαμβάνονται στην έννοια του εργοδότη

Από όσα ήδη αναφέρθηκαν συνάγεται ότι στο πλαίσιο του εξεταζόμενου θεσμού δεν εντάσσονται στην έννοια του εργοδότη και, επομένως, ούτε η

εμπλοκή τους συνιστά μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, τα πρόσωπα που αναφέρονται παρακάτω:

α. Ο πληρεξούσιος του εργοδότη.

β. Ο συγκεκριμένος εργοδότης, όπως προαναφέρθηκε.

γ. Τα φυσικά πρόσωπα που είναι μέλη ή όργανα της προσωπικής εταιρίας που είναι εργοδότης, ή είναι κάτοχοι μετοχών ή όργανα της κεφαλαιουχικής εταιρίας που είναι εργοδότης.

δ. Ο φορέας άλλης επιχείρησης που συμβατικά αναλαμβάνει έναντι του μισθωτού τη διατήρηση όλων των δικαιωμάτων που είχε ο τελευταίος από προηγούμενη σχέση εργασίας, επειδή ο μισθωτός δεν παραμένει στην ίδια επιχείρηση.

ε. Το πρόσωπο το οποίο μισθοδοτεί το μισθωτό.

στ. Ο αφανής εταίρος, ενόψει της σχέσης του με τον εμφανή εταίρο.

ζ. Ο μεταγενέστερος εργοδότης επί δανεισμού μισθωτού.

η. Το πρόσωπο που με βάση νομοθετικές ρυθμίσεις τοποθετείται εκ του νόμου ή με δικαστική απόφαση διαχειριστής της επιχείρησης, επειδή το πρόσωπο αυτό ουσιαστικά υποκαθιστά το φορέα και ασκεί τις πράξεις που εμπíπτουν στη διαχείριση στο όνομα και για λογαριασμό του.

θ. Ως προς τον σύνδικο της πτώχευσης υπάρχει διχογνωμία, εάν εκπροσωπεί τον πτωχό ή και την ομάδα των πιστωτών ή ασκεί στο όνομα του ιδιαίτερη εξουσία που παρέχει ο νόμος. Με την αποδοχή της πρώτης άποψης ο σύνδικος της πτώχευσης αποτελεί πληρεξούσιο του εργοδότη-πτωχού και, επομένως, ούτε η ανάληψη των καθηκόντων του, ούτε η μεταβολή του επιφέρουν μεταβολή του προσώπου του εργοδότη. Η δεύτερη άποψη βασίζεται, κατά την κρατούσα άποψη, στη θέση ότι η πτώχευση έχει σκοπό την εκκαθάριση της περιουσίας του πτωχεύσαντος και τη διανομή του προϊόντος της εκκαθάρισης μεταξύ των πτωχευτικών πιστωτών.

Ο σκοπός που προαναφέρθηκε ουσιαστικά εξυπηρετεί τα συμφέροντα του πτωχού αφού επιδιώκει την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του, γεγονός που δεν μεταβάλλεται από το ότι την επιδιώκει με κοινωνικά κριτήρια και όχι τα ατομικά-υποκειμενικά κριτήρια του πτωχού. Το πρόσωπο, υπέρ του οποίου

παρέχεται η εργασία του μισθωτού μετά την πτώχευση εξακολουθεί να είναι ο πτωχός.

Γενικά δεν καθίστανται εργοδότες τα πρόσωπα που αναλαμβάνουν τη διοίκηση και διαχείριση της επιχείρησης με σκοπό να την οδηγήσουν σε οριστική παύση της λειτουργίας της.

4. Ο Όμιλος Επιχειρήσεων Ως Εργοδότης

Ο όμιλος επιχειρήσεων ή αλλιώς 'συγκρότημα επιχειρήσεων' αποτελεί ένα μόρφωμα που εμφανίζεται ως σύνολο επιχειρήσεων που ανήκουν σε αυτοτελείς φορείς με κοινά συμφέροντα, όμως η νομική του μορφή δεν έχει ακόμα διευκρινισθεί.

Το δίκαιο δεν του αναγνωρίζει την ιδιότητα του προσώπου, αλλά τον αντιμετωπίζει όπως ακριβώς εμφανίζεται, δηλαδή , ως σύνολο προσώπων με κοινά ενδιαφέροντα.

Το ενδιαφέρον που εμφανίζει ο όμιλος επιχειρήσεων είναι ότι οι αποφάσεις που αφορούν τους μισθωτούς λαμβάνονται σε εξωεπιχειρησιακά κέντρα με γνώμονα το συμφέρον του ομίλου. Η μετακίνηση μισθωτών στις επιχειρήσεις του ομίλου αποτελεί μια ειδικότερη εκδήλωση του φαινομένου αυτού τα οποία έχουν προκαλέσει ποικίλους προβληματισμούς.

Επί του παρόντος, τόσο η θεωρία όσο και η νομολογία όταν αντιμετωπίζουν όμιλο επιχειρήσεων εξακολουθούν να εντοπίζουν τον εργοδότη στα επί μέρους πρόσωπα που μετέχουν στον όμιλο και είναι φορείς των επιχειρήσεων που τον συνθέτουν.

Ως εργοδότης θεωρείται μόνο ο φορέας της συγκεκριμένης επιχείρησης στην οποία είναι ενταγμένη ο μισθωτός, ενώ αποκλείονται από την έννοια του εργοδότη τόσο οι επιχειρήσεις που ανήκουν στον όμιλο ως ενότητα, όσο και ο φορέας των συμφερόντων που εξυπηρετούνται συνολικά από τη λειτουργία του ομίλου.

Ως μεταβολή του προσώπου του εργοδότη θεωρείται μόνο η μεταβολή του φορέα εκείνης της επιχείρησης του ομίλου στην οποία είναι ενταγμένος ο μισθωτός.

Η μεταβολή αυτή επέρχεται ακόμα και όταν δεν μεταβάλλεται ο φορέας των συμφερόντων που εξυπηρετεί ο όμιλος. Αντίθετα δεν επέρχεται μεταβολή του προσώπου του εργοδότη όταν μεταβάλλεται ο φορέας των συμφερόντων που εξυπηρετεί ο όμιλος. Αντίστοιχα , η μετακίνηση του μισθωτού στις διάφορες επιχειρήσεις που απαρτίζουν τον όμιλο, θεωρείται ως μετακίνηση του σε διαφορετικές επιχειρήσεις που υλοποιείται είτε με τη μορφή του δανεισμού μισθωτού, είτε με τη λύση της υφισταμένης σύμβασης εργασίας.

Η συλλογική μορφή της επιχειρησιακής δράσης , ουσιαστικά μεταφέρει έξω από το σχήμα επιχείρηση-εργοδότης το κέντρο λήψης των αποφάσεων που αφορούν στην επιχείρηση τόσο ως οικονομική μονάδα , όσο και ως χώρο στον οποίο λειτουργούν και αναπτύσσονται οι σχέσεις εργασίας. Το κέντρο λήψης αυτών των αποφάσεων είναι το κέντρο λήψης των αποφάσεων για τη γενική πορεία του ομίλου και οι αποφάσεις που λαμβάνονται επηρεάζουν την πορεία του ομίλου , την τύχη του και την θέση του στην αγορά.

5. Η Αναγνώριση Από Το Μισθωτό Ενός Προσώπου Ως Εργοδότη

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

Η γνωστοποίηση της ταυτότητας του εργοδότη στο μισθωτό αποτελεί ευθύνη και υποχρέωση του εργοδότη. Εάν ελλείπει μια τέτοια γνωστοποίηση και ο μισθωτός θεωρεί ως εργοδότη κάποιο άλλο πρόσωπο, θα πρέπει να θεωρηθεί ότι δικαιολογημένα υπακούει στις εντολές του και επίσης δικαιολογημένα προβαίνει σε δικαιοπρακτικού χαρακτήρα ενέργειες προς αυτό. Ο χρόνος παραγραφής των αξιώσεων του κατά του αληθούς εργοδότη θα πρέπει να γίνει

γνωστό ότι δεν αρχίζει, επειδή δεν είναι δικαστικά επιδιώξιμη η αξίωση του πριν λάβει ο μισθωτός για το πρόσωπο του αληθούς εργοδότη.

Τέλος ο μισθωτός δεν έχει καμιά ευθύνη απέναντι στον αληθή εργοδότη για ζημιές που τυχόν υπέστη αυτός, επειδή ο μισθωτός συμμορφώθηκε με τις εντολές του ψευδούς εργοδότη.

Τα Πρόσωπα Από Την Πλευρά Του Προσωπικού Ο **« Μισθωτός»**

3. Οριοθέτηση Του Όρου «Εργαζόμενος» Στο Π.Δ. 178/2002

Βιβλιογραφία: Βικτωρία Σ. Δούκα «Μεταβίβαση Επιχείρησης και Ατομικές Σχέσεις Εργασίας στο Θεσμό της Μεταβολής του Προσώπου του Εργοδότη»

Εκδόσεις: Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1997

Το Π.Δ. 178/2002 έχοντας σαν βάση τη νομοθετική τακτική της οδηγίας 77/187 χρησιμοποιεί την έννοια «εργαζόμενος» για να προσδιορίσει το άτομο που προστατεύεται από τις διατάξεις του, χωρίς να περιλαμβάνει κάποιον ειδικότερο ορισμό του.

Ο κοινοτικός νομοθέτης χρησιμοποίησε εσκεμμένα τον όρο «εργαζόμενος», γιατί δεν αποτελεί έννοια νομική στα εθνικά δίκαια των κρατών μελών, με σκοπό να αποτραπούν κάποια ερμηνευτικά προβλήματα που θα δημιουργούσε η χρησιμοποίηση κάποιου νομικού όρου με πολυμερή περιεχόμενο στα εθνικά δίκαια των κρατών-μελών, γεγονός που ενδεχομένως θα παρεμπόδιζε την ομαλή ένταξη της οδηγίας στα εθνικά δίκαια των κρατών μελών.

Αναμενόμενα, η χρησιμοποίηση ενός νομικά ουδέτερου όρου προκάλεσε πρόβλημα ερμηνείας του. Υποστηρίχτηκε ότι ο όρος «εργαζόμενος», ταυτίζεται με τον όρο «μισθωτός». Επίσης ότι, ο όρος «εργαζόμενος» περιλαμβάνει και άτομα που κατέχουν μετοχές ή συμμετέχουν σε διοικητικά συμβούλια εταιριών με την προϋπόθεση να μην κατέχουν υψηλές θέσεις σε αυτά. Η επιτροπή υποστήριξε ότι, ο όρος πρέπει να περιλάβει κάθε πρόσωπο το οποίο έναντι

μισθού εργάζεται για λογαριασμό τρίτου ως προς το οποίο βρίσκεται σε θέση εξάρτησης.

Εν πάση περίπτωση η οριοθέτηση της έννοιας «εργαζόμενος» προϋποθέτει τη γνώση του περιεχομένου που έχει η έννοια αυτή σε κάθε κράτος-μέλος. Ο όρος εργαζόμενος αφορά κάθε πρόσωπο που προστατεύεται στο σχετικό κράτος-μέλος, ως εργαζόμενος βάσει της εθνικής νομοθεσίας.

3. Οι Μισθωτοί Που Εντάσσονται στο Μεταβιβαζόμενο Τμήμα Επιχείρησης ή Εκμετάλλευσης

Βιβλιογραφία: Βικτωρία Σ. Δούκα, «Μεταβίβαση Επιχείρησης και Ατομικές Σχέσεις Εργασίας στο Θεσμό της Μεταβολής του Προσώπου του Εργοδότη» Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1997

Στις περιπτώσεις που μεταβιβάζεται ολόκληρη η επιχείρηση προστατεύονται όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται σε αυτήν. Στις περιπτώσεις που μεταβιβάζεται ένα τμήμα εκμετάλλευσης ανακύπτει το ερώτημα, ποιοι από τους μισθωτούς της υπάγονται σε αυτόν και ποιοι θα ακολουθήσουν το μεταβιβαζόμενο τμήμα.

Η σχέση των μισθωτών με το μεταβιβαζόμενο τμήμα μπορεί να έχει τις ακόλουθες μορφές.

α) να είναι ενταγμένοι σε αυτό ως τακτικό προσωπικό του και να απασχολούνται εκεί κατά την ημερομηνία της μεταβίβασης,

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

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

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

Η διατήρηση της θέσης εργασίας του μισθωτού υπαγορεύει ως πρόσφορο κριτήριο τη σύνδεση της θέσης εργασίας του μισθωτού με το μεταβιβαζόμενο τμήμα.

Στις περιπτώσεις που μεταβιβάζεται τμήμα επιχείρησης ελέγχεται, εάν η εργασία που παρέχει ο μισθωτός συνδέεται, με κριτήριο το αντικείμενο της, με το μεταβιβαζόμενο τμήμα ή με τα μη μεταβιβαζόμενα και αναλόγως κρίνεται, εάν η σχέση εργασίας του περιέχεται ή όχι στον νέο εργοδότη.

Ωστόσο ιδιαίτερη δυσχέρεια δεν προκαλεί ο εντοπισμός των μισθωτών που ασχολούνται στο μεταβιβαζόμενο τμήμα, όσο η απάντηση στο ερώτημα, εάν στη συγκεκριμένη περίπτωση μεταβιβάζεται τμήμα επιχείρησης ή μεμονωμένα στοιχεία της. Η δυσχέρεια αυτή είναι μεγαλύτερη, όταν το τμήμα που μεταβιβάζεται συντίθεται από άυλα στοιχεία της επιχείρησης. Στις περιπτώσεις αυτές από τον τρόπο με τον οποίο θα οριοθετήσουμε το τμήμα της επιχείρησης, εξαρτάται, εάν υπάρχουν μισθωτοί που απασχολούνται σε αυτό ή όχι.

Η κρίση ότι ένας μισθωτός ανήκει ή όχι στο προσωπικό που απασχολείται στο μεταβιβαζόμενο τμήμα καθορίζει το εάν θα παραμείνει ή όχι στην ίδια επιχείρηση.

Η κρίση αυτή επειδή ανάγεται σε θέματα οργάνωσης της επιχείρησης ανήκει στον παλιό εργοδότη ως επιχειρηματία-φορέα του μεταβιβαζόμενου τμήματος και βασίζεται στα κριτήρια που προαναφέρθηκαν. Τα κριτήρια που εφαρμόζονται κάθε φορά είναι αντικειμενικά, ενώ η βούληση του εργοδότη, παλιού ή νέου, ή του μισθωτού είναι χωρίς έννομες συνέπειες.

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

α) αναγνωριστικό κατά το χρόνο μεταβίβασης δεν ανήκε στο προσωπικό του συγκεκριμένου τμήματος και του ότι η σχέση εργασίας του συνεχίζεται με τον παλιό φορέα του τμήματος ως εργοδότη, και

β) καταψηφιστικό, να υποχρεωθεί ο παλιός φορέας του τμήματος να αποδέχεται την εργασία του ως εργοδότης.

Ο μισθωτός που αμφισβητεί την ορθότητα της κρίσης για την εξαίρεση του, μη ένταξη του, στο προσωπικό του μεταβιβαζόμενου τμήματος και τη διατήρηση του στην επιχείρηση του εργοδότη του παλιού φορέα του τμήματος και τη μη

συνέχιση της σχέσης εργασίας του με το νέο φορέα του τμήματος ως εργοδότη νομιμοποιείται να εγείρει αγωγή με αίτημα

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

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

3. Η έκταση της προστασίας που παρέχει ο εξεταζόμενος θεσμός στο μισθωτό και η διασφάλιση της επίτευξης

Βιβλιογραφία:

1) Βικτωρία Σ. Δούκα, «Μεταβίβαση Επιχείρησης και Ατομικές Σχέσεις Εργασίας στο Θεσμό της Μεταβολής του Προσώπου του Εργοδότη»

Εκδόσεις: Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1997

2) Δημήτρης Ζερδελής, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις»

Εκδόσεις: Αντ. Ν. Σάκκουλα

i. Χαρακτηριστικά Της Παρεχόμενης Προστασίας

Ο εξεταζόμενος θεσμός προστατεύει τη θέση εργασίας αποκλειστικά και μόνο απέναντι στην εναλλαγή του εργοδότη γενικά και της ειδικότερης εκδήλωσης της, της εναλλαγής του προσώπου του φορέα της επιχείρησης. Η θέση εργασίας απαρτίζεται από το σύνολο των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων που συνθέτουν το αντικείμενο της εργασίας, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του μισθωτού και τις σχέσεις με τους συναδέλφους του.

Με τον εξεταζόμενο θεσμό ο μισθωτός αποκτά ένα απόλυτο δικαίωμα στη θέση εργασίας του που συνίσταται στην αδυναμία καταγγελίας της σχέσης από τον εργοδότη, παλιό και νέο, εξαιτίας της μεταβίβασης της επιχείρησης και στη δυνατότητα που παρέχεται στο μισθωτό να συνεχίσει την απασχόληση του με τους ίδιους όρους εργασίας.

Έτσι εξασφαλίζεται στο μισθωτό ένα είδος μονιμότητας που του παρέχει το δικαίωμα να στρέφεται κατά του εκάστοτε φορέα της επιχείρησης και να αξιώνει τη διατήρηση της εργασίας του και των όρων παροχής της. Ένα δικαίωμα που του διασφαλίζει την απασχόληση του στην επιχείρηση ανεξάρτητα από το πρόσωπο του φορέα της.

Όπως προκύπτει από όσα αναφέρονται η απόλυτη διάσταση του δικαιώματος δεν εκτείνεται μέχρι τον περιορισμό του εκάστοτε φορέα της επιχείρησης-εργοδότη να ανέχεται τη συνέχιση της σχέσης εργασίας, όταν ανεξάρτητα από τη μεταβίβαση της επιχείρησης, είναι δυνατή η καταγγελία της για άλλους λόγους. Δηλαδή δεν εγγυάται τη διατήρηση της θέσης εργασίας με την παροχή σε σχέση με την καταγγελία, προστασίας μεγαλύτερης από αυτή που απολαμβάνει ο μισθωτός γενικά από το εργατικό δίκαιο και ανεξάρτητα από τη μεταβίβαση της επιχείρησης. Επίσης δεν εγγυάται την απαγόρευση της τροποποίησης των όρων της, εάν ανεξάρτητα από τη μεταβίβαση της επιχείρησης, και γενικά τη μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, θεμελιώνεται στο εργατικό δίκαιο δυνατότητα τροποποίησης τους.

ii. Η Έκταση Της Προστασίας

Η έκταση στην οποία εκτείνεται η προστασία που παρέχει ο εξεταζόμενος θεσμός στο μισθωτό οριοθετείται στα ακόλουθα:

Η θέση εργασίας προστατεύεται στη συγκεκριμένη μορφή και με το συγκεκριμένο περιεχόμενο που έχει στη δεδομένη χρονική στιγμή, το χρόνο της μεταβίβασης της επιχείρησης. Προστατεύεται η θέση εργασίας με τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που είχε προσλάβει κατά το χρόνο αυτό στην τότε παρούσα κατάσταση της, το σύνολο, δηλαδή, του περιεχομένου της σχέσης εργασίας όπως έχει διαμορφωθεί τη στιγμή της μεταβίβασης.

Από άποψη αριθμού μεταβιβάσεων προστατεύονται τα δικαιώματα των μισθωτών απέναντι σε αόριστο αριθμό μεταβιβάσεων είτε αυτές βρίσκονται σε στενή χρονική αλληλουχία μεταξύ τους είτε όχι. Οι περισσότερες μεταβιβάσεις της επιχείρησης, ή μεταβολές του προσώπου του εργοδότη, δεν μειώνουν, ούτε

διαφοροποιούν την παρεχόμενη προστασία. Σε κάθε μεταβίβαση παρέχεται αυτή στο σύνολο της.

Από άποψη χρονικής διάρκειας η προστασία ισχύει μέχρι το χρόνο που εμφανίζεται νόμιμη καταγγελία της σύμβασης ή η τροποποίηση των όρων εργασίας.

Συμπερασματικά η έκταση της προστασίας που παρέχεται εκτείνεται στο πεδίο εκείνο που είναι αναγκαία για να καταστεί η μεταβίβαση της επιχείρησης και γενικά η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη νομικά αδιάφορη για τις εργασιακές σχέσεις.

iii. **Η Προστασία Από Τις Συμφωνίες Που Καταρτίζονται Με Βάση Το Άρθρο 8 Π.Δ.178/2002**

Ιδιαίτερη αναφορά είναι αναγκαία στα πρακτικά των διαβουλεύσεων μεταξύ των εργοδοτών και των εκπροσώπων των εργαζομένων που αναφέρονται στο άρθρο 8 Π.Δ. 178/2002.

Με τα πρακτικά αυτά η προστασία προς τους μισθωτούς επιδιώκεται και υλοποιείται με τον περιορισμό του διευθυντικού δικαιώματος των εργοδοτών, παλιού και νέου, στην τροποποίηση των εργασιακών όρων των μισθωτών, στο μέτρο που μια τέτοια τροποποίηση είναι επιτρεπτή στο πλαίσιο του εξεταζόμενου θεσμού.

Οι ρυθμίσεις του άρθρου 8 θεσπίστηκαν με ένα πολύ σημαντικό δεδομένο. Ότι η μεταβίβαση της επιχείρησης γίνεται με σύμβαση έτσι ώστε οι εργοδότες, μεταβιβάζων και διάδοχος έχουν τη δυνατότητα να υλοποιήσουν τις επιταγές του. Με το καθεστώς του Π.Δ. 178/2002, υπό το οποίο η μεταβίβαση μπορεί να επέλθει και εκ του νόμου ή και χωρίς την ύπαρξη οποιασδήποτε σχέσης μεταξύ των δύο εργοδοτών, είναι δεδομένο ότι σε πολλές περιπτώσεις θα είναι εκ των πραγμάτων αδύνατη η εφαρμογή τους, π.χ επί θανάτου του μεταβιβάζοντος, επί πλειστηριασμού.

iv. **Η Προστασία Των Εκπροσώπων Των Εργαζομένων**

Ως εκπρόσωποι εργαζομένων νοούνται τα μέλη του συμβουλίου των εργαζομένων που εκλέγονται σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 1 και 2 του ν.1767/1998.

Η συνέχιση των καθηκόντων και της θητείας των μελών του συμβουλίου των εργαζομένων προϋποθέτει ότι η εκμετάλλευση που μεταβιβάζεται διατηρεί και μετά τη μεταβίβαση, στο πλαίσιο της επιχείρησης του αποκτώντος, την αυτονομία της από οργανωτική σκοπιά, πράγμα που δεν συμβαίνει, όταν π. χ η εκμετάλλευση συγχωνεύεται με μια υφιστάμενη ήδη εκμετάλλευση του αποκτώντος. Στην περίπτωση αυτή απαιτείται η εκλογή νέων εκπροσώπων των εργαζομένων.

Αν η θητεία των εκπροσώπων των εργαζομένων που θίγονται από μια μεταβίβαση λήγει λόγω της μεταβίβασης, οι εκπρόσωποι αυτοί συνεχίζουν να προστατεύονται από τις σχετικές διατάξεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

Α. Συνέπειες μεταβίβασης επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή τμήματος εκμετάλλευσης

1. Μεταβίβαση εργασιακών σχέσεων

Βιβλιογραφία: Βικτωρία Σ. Δούκα, «Μεταβίβαση Επιχείρησης και Ατομικές Σχέσεις Εργασίας στο Θεσμό της Μεταβολής του Προσώπου του Εργοδότη»

Εκδόσεις: Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1997

ι. Με τη μεταβίβαση της επιχείρησης διατηρείται η σχέση εργασίας που υπάρχει ανάμεσα στον παλιό και νέο εργοδότη και το μισθωτό.

Ο εξεταζόμενος θεσμός επιδιώκει να διατηρήσει ο μισθωτός τη θέση και τους όρους εργασίας του, όπως έχει ήδη αναφερθεί αλλού. Η επίτευξη του σκοπού αυτού είναι δυνατή, μόνο εάν διατηρηθεί αναλλοίωτη και μετά τη μεταβίβαση της στον νέο εργοδότη η σχέση εργασίας, που συνέδεε τον μισθωτό με τον παλιό εργοδότη. Η υπεισέλευση του νέου εργοδότη στην ήδη υφιστάμενη σχέση

εργασίας στη θέση ακριβώς που κατείχε ο παλιός, και η συνέχιση της ίδιας αυτής σχέσης χωρίς διακοπή είναι τα μέσα που επέλεξε ο νομοθέτης για την επίτευξη του σκοπού αυτού.

Η μεταβίβαση της επιχείρησης δεν επιφέρει εκ του νόμου καταγγελίας της σχέσεις εργασίας, ούτε συνιστά λόγω καταγγελίας της από τον εργοδότη. Ο σκοπός του θεσμού ότι, ο μισθωτός δεν πρέπει να επωμισθεί τους κινδύνους που ενέχει η μεταβίβαση της επιχείρησης, αλλά θα πρέπει ανεμπόδιτος να συνεχίσει την εργασία του, καθώς και η εκ του νόμου συνέχιση της σχέσης εργασίας με τον νέο φορέα της επιχείρησης αναλύονται σε μικρότερα σημεία που εντοπίζονται παρακάτω:

1. Με τη μεταβίβαση δεν λήγει η σχέση εργασίας αλλά λήγει μόνο η σύνδεση της με τον έως τότε εργοδότη. Λήγει η σχέση εργασίας με τον παλιό εργοδότη, η ίδια σχέση, όμως εξακολουθεί να υφίσταται με τον νέο.

2. Η μεταβίβαση της επιχείρησης δεν συνιστά τεκμήριο ότι καταγγέλθηκε η σχέση εργασίας από τον παλιό ή τον νέο εργοδότη.

3. Η μεταβίβαση της επιχείρησης δεν συνιστά σπουδαίο λόγο που να δικαιολογεί την καταγγελία της σχέσης εργασίας από τον παλιό και τον νέο εργοδότη. Για το λόγο αυτό η έγγραφη γνωστοποίηση της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη δεν μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία της χωρίς τήρηση προθεσμίας, ούτε προκαλεί την έναρξη της προθεσμίας για τακτική καταγγελία.

4. Η μεταβίβαση καθαυτή δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.

Τα ατομικά χαρακτηριστικά και οι προσωπικές ιδιότητες του προσώπου του εργοδότη καθορίζουν τους έμμεσους ή σιωπηρούς όρους εργασίας. Πρόκειται για τις ιδιότητες εκείνες που διαμορφώνουν το ιδιαίτερο κλίμα εμπιστοσύνης που πρέπει να υπάρχει στη σχέση εργασίας για τη λειτουργία της. Όταν οι ιδιότητες του προσώπου του νέου εργοδότη υπολείπονται σε τέτοιο βαθμό αυτών του παλιού, ώστε να αναιρούν το κλίμα εμπιστοσύνης που υπήρχε μεταξύ του μισθωτού και του παλιού εργοδότη επέρχεται βλαπτική μεταβολή των έμμεσων ή σιωπηρών όρων εργασίας που συναρτώνται με αυτές.

ii. Με τη μεταβίβαση της επιχείρησης διατηρούνται οι σχέσεις εργασίας που υφίστανται εκείνο το χρόνο και με το ίδιο περιεχόμενο

Με τον εξεταζόμενο θεσμό επιδιώκεται να μην επέλθουν σε βάρος του μισθωτού αρνητικές συνέπειες από τη μεταβίβαση της επιχείρησης και ότι, το μέσο για την επίτευξη τούτου είναι να μεταβιβασθούν στον νέο εργοδότη οι σχέσεις που υφίστανται κατά το χρόνο μεταβίβασης της επιχείρησης και να παραμείνει αμετάβλητη η νομική θέση του μισθωτού.

Η υλοποίηση όλων αυτών είναι δυνατή μόνο, εάν κατά τη μεταβίβαση της εργασίας στον νέο εργοδότη δεν μεταβληθεί το περιεχόμενο της σχέσης, αλλά διατηρηθεί, όπως έχει διαμορφωθεί κατά το χρόνο αυτό. Από τις θέσεις αυτές συνάγονται οι ακόλουθες συνέπειες που λειτουργούν ως κανόνες που διέπουν τη μεταβίβαση της σχέσης εργασίας.

Η ημερομηνία μεταβίβασης αποτελεί τον κρίσιμο χρόνο για να εντοπισθούν οι μεταβιβαζόμενες σχέσεις εργασίας και το περιεχόμενό τους. Η ανάγκη για προστασία του μισθωτού δημιουργείται στους κινδύνους που παραμονεύουν για τους μισθωτούς στη μεταβίβαση της επιχείρησης. Η προστασία αυτή επιτυγχάνεται, μόνο, εάν κατά τη μεταβίβαση της σχέσης εργασίας στον νέο εργοδότη, δεν μεταβληθεί το περιεχόμενό της, αλλά διατηρηθεί όπως έχει διαμορφωθεί κατά το χρόνο εκείνο.

Το χρονικό σημείο στο οποίο επέρχεται η μεταβίβαση είναι αυτό στο οποίο ο νέος επιχειρηματίας υπεισέρχεται στη θέση του παλιού ως εργοδότη και είναι σε θέση να ασκήσει τη διευθυντική του εξουσία στην επιχείρηση γενικά, και το διευθυντικό του δικαίωμα στους μισθωτούς, ειδικότερα. Είναι, δηλαδή, ο κρίσιμος χρόνος για να διαπιστωθεί σε ποιους συγκεκριμένους μισθωτούς ο νέος φορέας της επιχείρησης κατέστη εργοδότης και σε ποια, συγκεκριμένα, δικαιώματα και υποχρεώσεις υπεισέρχεται με την ιδιότητα του αυτή απέναντι σε κάθε μισθωτό.

Επίσης μια ακόμα συνέπεια που λειτουργεί ως κανόνας που διέπει τη μεταβίβαση στη σχέση εργασίας είναι ότι μεταβιβάζονται μόνο οι σχέσεις εργασίας που υφίστανται κατά το χρόνο μεταβίβασης της επιχείρησης. Η

διαμόρφωση και η λειτουργία του θεσμού στηρίζονται στο σκεπτικό ότι στο νέο φορέα περιέχεται μια επιχείρηση ως ενότητα οικονομικών στοιχείων, η οποία διατηρεί την ταυτότητα που είχε υπό τον παλιό φορέα της και ότι οι σχέσεις εργασίας που λειτουργούν στο πλαίσιο της συνεχίζονται, ακριβώς, επειδή αποτελούν τμήμα του οικονομικού συνόλου που συνιστά η μεταβιβαζόμενη επιχείρηση.

iii. Η δυνατότητα μεταβολής του περιεχομένου της μεταβιβαζόμενης σχέσης και γενικά των όρων εργασίας.

Η μεταβίβαση της σχέσης εργασίας αποτελεί γεγονός νομικά αδιάφορο για το περιεχόμενο της σχέσης εργασίας και τους όρους εργασίας γενικά, γεγονός δηλαδή που διατηρεί άθικτα τα κεκτημένα δικαιώματα του μισθωτού έναντι του παλιού εργοδότη.

Ο νέος εργοδότης υφίσταται ένα σημαντικό περιορισμό της συμβατικής του ελευθερίας που συνίσταται στην υποχρέωση του να αποδεχθεί τις μεταβιβαζόμενες σχέσεις εργασίας με το περιεχόμενο τους, και γενικά τους όρους εργασίας, όπως είχαν διαμορφωθεί κατά τον κρίσιμο χρόνο της μεταβίβασης της επιχείρησης.

• Η μεταβίβαση της επιχείρησης ως αίτια μεταβολής του περιεχομένου της σχέσης εργασίας και των όρων εργασίας.

Μεταβολές της σχέσης εργασίας και γενικά των όρων εργασίας, που έχουν ως αιτία τη μεταβίβαση της επιχείρησης είναι όλες οι τροποποιήσεις που βρίσκονται σε σχέση αιτίας και αιτιατού με τη μεταβίβαση της επιχείρησης οι οποίες, δηλαδή, δεν θα επερχόντουσαν, εάν δεν μεσολαβούσε η μεταβίβαση επιχείρησης.

Οι μεταβολές αυτές μπορεί να επέλθουν με άλλους τρόπους που γενικά επιφέρουν τροποποιήσεις στη σχέση εργασίας και τους όρους εργασίας. Οι εργοδότες είναι υποκείμενα που τις προκαλούν μόνο όταν οι μεταβολές προέρχονται από την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, είναι, δηλαδή, μονομερείς.

Ο χρόνος στον οποίο επέρχονται οι τροποποιήσεις αποτελεί ένα από τα στοιχεία που συμβάλουν στη διάγνωση του εάν αυτές οφείλονται στη μεταβίβαση της επιχείρησης ή όχι. Όσο μικρότερη είναι η χρονική απόσταση ανάμεσα στην επέλευση των τροποποιήσεων και τη μεταβίβαση, τόσο περισσότερες είναι οι πιθανότητες να αποτελεί η μεταβίβαση την αιτία που τις προκαλεί. Οι πιθανότητες είναι ιδιαίτερα αυξημένες, όταν εκτός από τη χρονική απόσταση ανάμεσα στη μεταβίβαση και τις μεταβολές λείπει, συγχρόνως, κάποια αιτία που θα τις αιτιολογούσε. Η αναδιοργάνωση της επιχείρησης, πολλές φορές αναμενόμενη, πριν ή μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησης, αποτελεί μια εύλογη αιτία για τις μεταβολές αυτές.

Χαρακτηριστική περίπτωση τέτοιων μεταβολών, ενδεικτικά αναφερόμενη, αποτελούν οι μεταβολές που προκαλούνται από τους εργοδότες, και εξυπηρετούν είτε το συμφέρον του παλιού εργοδότη ως επιχειρηματία να καταστήσει δυνατή ή ευχερέστερη τη μεταβίβαση της επιχείρησης, είτε το συμφέρον του νέου να μειώσει το βάρος, οικονομικό ή μη, που συνεπάγεται γι' αυτόν η υπεισέλευση του στη σχέση εργασίας.

Οι περιπτώσεις στις οποίες είναι δυνατή η μεταβολή του εργασιακού καθεστώτος επί μεταβίβασης της επιχείρησης είναι πολλές. Η μεταβολή του νομικού καθεστώτος της ίδιας της επιχείρησης που επέρχεται εξ αιτίας της μεταβίβασης και η αναδιοργάνωση της επιχείρησης είναι οι σημαντικότερες. Η τελευταία, μάλιστα, εξαιτίας της συχνότητας με την οποία εμφανίζεται στην καθημερινή οικονομική ζωή, αποτελεί τη συνηθέστερη και αυτή που εμφανίζει το εντονότερο πρακτικό ενδιαφέρον.

Η αναδιοργάνωση της επιχείρησης είναι αναπόφευκτη όταν η μεταβιβαζόμενη επιχείρηση δεν διατηρεί την αυτοτέλεια της, συνενώνεται με άλλη ή άλλες επιχειρήσεις ή όταν διατηρείται σε περισσότερες μονάδες. Η αναδιοργάνωση, όμως, είναι συνήθης και όταν η επιχείρηση διατηρεί την αυτοτέλεια της. Οι όροι 'εκσυγχρονισμός', 'αναβάθμιση' είναι μερικοί από αυτούς που χρησιμοποιούνται για να προσδιορίσουν την αναδιοργάνωση της επιχείρησης με σύγχρονη υποδήλωση του σκοπού που επιδιώκεται με αυτήν και είναι η βελτίωση της παραγωγικότητας της, ο επανακαθορισμός της θέσης της στην αγορά, η

προσαρμογή της στα νέα οργανωτικά και λειτουργικά σχήματα που επιβάλλουν οι εξελίξεις.

Χαρακτηριστική περίπτωση τέτοιων επιτρεπόμενων μεταβολών, αποτελούν οι μεταβολές που υποχρεωτικά γίνονται, όταν είτε μεταβιβάζεται τμήμα της επιχείρησης, είτε η μεταβίβαση της επιχείρησης συντελείται με τη μεταβίβαση μερικών μόνο στοιχείων της. Όμως όταν μεταβάλλεται ο τόπος της εργασίας λόγω μεταφοράς των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, όταν επιστρέφουν στην επιχείρηση αποστρατευόμενοι μισθωτοί που είχαν στρατευθεί πριν από τη μεταβίβαση και εν τω μεταξύ επήλθαν τέτοιες μεταβολές στην επιχείρηση, ώστε να καθίσταται αντικειμενικά αδύνατη η απασχόληση τους με τους όρους που είχαν διαμορφωθεί πριν από την στράτευση, ή όταν με τη μεταβίβαση μεταβάλλεται η οργάνωση ή το αντικείμενο παραγωγής ή εισάγεται νέα οικονομοτεχνική υποδομή, που καθιστούν αναπόφευκτη την αναδιάρθρωση των θέσεων εργασίας και αδύνατη τη διατήρηση της μέχρι τότε θέσης εργασίας του μισθωτού.

Η μεταβολή του νομικού καθεστώτος της επιχείρησης εξαιτίας της υπαγωγής της από το ιδιωτικό δίκαιο στο δημόσιο, καθιστούν, επίσης, πολλές φορές έντονο το ενδεχόμενο της αναδιοργάνωσης της για την προσαρμογή της στα νέα νομικά δεδομένα.

Όλες οι περιπτώσεις έχουν ένα κοινό χαρακτηριστικό ότι, διαμορφώνουν ένα νέο περιβάλλον στο οποίο επανακαθορίζονται πολλές φορές με σημαντικές αλλαγές, τα δεδομένα της απασχόλησης των εργαζομένων και της δόμησης του προσωπικού από άποψη ιεραρχίας και διαίρεσης του σε ομάδες.

Στις περιπτώσεις που μια επιχείρηση μεταβιβάζεται με σκοπό να επιτευχθεί η επιβίωση της, οι οικονομικές μεταβολές είναι αναμενόμενες και είναι βέβαιο ότι, οι επιπτώσεις που θα επιφέρουν στο καθεστώς της απασχόλησης θα είναι βλαπτικές για τους μισθωτούς.

- **Η απαγόρευση της μεταβολής και συνέπειες παραβίασης της απαγόρευσης**

Ο περιορισμός της συμβατικής ελευθερίας των εργοδοτών που επιφέρει ο εξεταζόμενος θεσμός συνεπάγεται τον περιορισμό του δικαιώματος τους για την ανάπτυξη επιχειρηματικής δράσης, η οποία αποτελεί εκδήλωση της προσωπικότητας του. Αντίστοιχα, ο εξεταζόμενος θεσμός αποτελεί μέσο προστασίας του δικαιώματος εργασίας του μισθωτού, ως εκδήλωση της προσωπικότητας του με την ειδικότερη μορφή της προστασίας της θέσης εργασίας του. Στο πλαίσιο, δηλαδή, του εξεταζόμενου θεσμού αντιπαρατίθεται το ατομικό δικαίωμα του εργοδότη με αυτό του μισθωτού. Ως εκ τούτου, η προστασία που περιέχεται στο δεύτερο δεν μπορεί να θίγει τον πυρήνα του πρώτου, ούτε να εκτείνεται τόσο, ώστε να υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλει η διασφάλιση ότι, η μεταβίβαση της επιχείρησης, και μόνο αυτή, συνιστά γεγονός αδιάφορο για τη θέση του μισθωτού και να υπάγει στην απαγόρευση και άλλα γεγονότα που βρίσκονται ενδεχομένως σε χρονική σύνδεση με τη μεταβίβαση, θα μπορούσαν, όμως, να επέλθουν και ανεξάρτητα από αυτήν.

Η μεταβολή του περιεχομένου της σχέσης εργασίας και γενικά η τροποποίηση των όρων εργασίας αποτελεί έκφανση της συμβατικής ελευθερίας και συνιστά δικαίωμα των μερών ανεξάρτητο από τη μεταβολή της επιχείρησης, και γενικά τη μεταβολή του προσώπου του εργοδότη. Εάν δεχθούμε ότι ο εξεταζόμενος θεσμός σκοπεύει στον απόλυτο περιορισμό αυτού του δικαιώματος, καταλήγουμε στην παντελή αδυναμία των μερών να επιφέρουν μεταβολές στους όρους εργασίας και το περιεχόμενο στις σχέσης εργασίας με περαιτέρω συνέπεια την υποχρέωση τους να διατηρήσουν αναλλοίωτο το περιεχόμενο των μεταβιβαζομένων σχέσεων εργασίας μέχρι τη λήξη τους.

Από τις επισημάνσεις αυτές συνάγονται ορισμένα συμπεράσματα:

Το πρώτο είναι ότι η μεταβίβαση της επιχείρησης απαγορεύεται να αποτελέσει την αιτία για τις μεταβολές των στοιχείων που προαναφέρθηκαν και προέρχονται από τη βούληση των μερών, δεν αποτρέπει, όμως, γενικά τις μεταβολές που επέρχονται ανεξάρτητα από αυτήν.

Το δεύτερο είναι ότι, η μεταβίβαση της επιχείρησης δεν επιφέρει απαγόρευση της μεταβολής του περιεχομένου της σχέσης εργασίας σε χρόνο είτε προγενέστερο, μεταγενέστερο της μεταβίβασης και πάντως σε τέτοια χρονική

απόσταση από τη μεταβίβαση και υπό τέτοιες συνθήκες, ώστε να μην συνδέονται με σχέση αιτιότητας τα δύο γεγονότα, της μεταβίβασης και της μεταβολής. Με τις προϋποθέσεις αυτές παραμένει ακέραιο το δικαίωμα των μερών, ως εκδήλωση της συμβατικής τους ελευθερίας, να τροποποιήσουν το περιεχόμενο της σχέσης.

Συνέπεια της απαγόρευσης που προαναφέρθηκε είναι η ακυρότητα των συμβάσεων και μονομερών ενεργειών που τις προκαλούν. Όταν οι μεταβολές επέρχονται κάτω από συνθήκες που συνιστούν μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, τότε ο μισθωτός έχει δικαιώματα που του παρέχει ο νόμος.

2. Δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου

Βιβλιογραφία: Δημήτρης Ζερδελης, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις»

Εκδόσεις: Αντ. Ν. Σάκκουλα

Η επαγγελματική ελευθερία όσο και η αξία του ανθρώπου και η προσωπικότητά του θα προσβάλλονταν καίρια εάν, παρά την αντίθετη βούληση του εργαζομένου, του επιβαλλόταν ένας νέος εργοδότης. Ο εργαζόμενος πρέπει να είναι ελεύθερος να επιλέγει τον εργοδότη του. Συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα και αρχές συνηγορούν επομένως υπέρ της αναγνώρισης ενός δικαιώματος εναντίωσης. Έτσι, δεν απαιτείται μεν ως θετική προϋπόθεση για τη μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης η συναίνεση του εργαζομένου, ο τελευταίος όμως έχει τη δυνατότητα να εμποδίσει, η να ανατρέψει τη μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης εκφράζοντας με ρητή δήλωση βούλησής του την εναντίωσή του σε αυτή.

Η αναγνώριση στον εργαζόμενο ενός δικαιώματος εναντίωσης θα αποτελούσε εμπόδιο στη μεταβίβαση των επιχειρήσεων, η οποία πολλές φορές είναι αναγκαία για την αναδιοργάνωση και εξυγίανσή τους. Και αυτό γιατί η άσκηση του δικαιώματος εναντίωσης είτε συλλογικά από όλους τους εργαζομένους είτε και από μεμονωμένους, σε αρκετές περιπτώσεις θα οδηγούσε στη ματαίωση της μεταβίβασης της επιχείρησης, καθόσον δεν θα εξασφαλιζόταν η συνέχισή της. Βέβαια πρωταρχικός σκοπός είναι η προστασία των εργαζομένων. Όμως δεν είναι δυνατό να αγνοούνται παντελώς και τα συμφέροντα των άλλων

εμπλεκόμενων μερών, τα οποία θίγονται από την αναγνώριση ενός δικαιώματος εναντίωσης. Θα μπορούσε μάλιστα κανείς να παρατηρήσει ότι ο περιορισμός της συμβατικής και επαγγελματικής ελευθερίας του εργαζομένου που συνεπάγεται η μη αναγνώριση ενός δικαιώματος εναντίωσης αποτελεί, στο πλαίσιο μιας εξισορρόπησης αντιτιθέμενων συμφερόντων, το αντάλλαγμα για την προστασία της θέσης εργασίας που παρέχει ο νόμος με την αυτοδίκαιη μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης και τους περιορισμούς της εργοδοτικής καταγγελίας που συνάπτονται με τη μεταβίβαση αυτή.

Από πρακτική πάντως σκοπιά, η σημασία ενός δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου στη μεταβίβαση της εργασιακής του σχέσης είναι περιορισμένη. Συνέπεια της άσκησης του δικαιώματος είναι ότι αντισυμβαλλόμενος του εργαζομένου στη σύμβαση εργασίας συνεχίζει να είναι και μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησης ο προηγούμενος φορέας της. Κατά κανόνα όμως, περαιτέρω αναπόφευκτη συνέπεια της άσκησης του δικαιώματος εναντίωσης θα είναι η απόλυσή του, καθόσον, λόγω της μεταβίβασης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, ο εργοδότης του δεν θα είναι σε θέση να συνεχίσει να τον απασχολεί. Για το λόγο αυτό σπάνια οι εργαζόμενοι θα κάνουν χρήση του δικαιώματος αυτού. Η σημασία του περιορίζεται στις περιπτώσεις που μεταβιβάζεται τμήμα εκμετάλλευσης που υπάρχουν δυνατότητες απασχόλησης σε άλλα τμήματα, που διατηρεί ο μεταβιβάζων εργοδότης, οπότε η άσκηση του δικαιώματος δεν συνεπάγεται κατ' ανάγκη την απόλυσή του.

Ως διέξοδο ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα καταγγελίας, το οποίο του επιτρέπει να απαλλαγεί από συμβατικές δεσμεύσεις με ανεπιθύμητους εργοδότες.

3. Χρονικό σημείο μεταβίβασης της εργασιακής σχέσης

Βιβλιογραφία: Δημήτρης Ζερδελής, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις»

Εκδόσεις: Αντ. Ν. Σάκκουλα

Η μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης επέρχεται κατά την ημερομηνία της για οποιοδήποτε λόγο μεταβίβασης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Η μεταβίβαση

της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, θεωρείται ότι έχει συντελεσθεί από τη στιγμή που ο νέος φορέας αναλαμβάνει πράγματι την εξουσία διεύθυνσης στο δικό του όνομα της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.

4. Γνώση από τον εργαζόμενο της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη

Βιβλιογραφία: Δημήτρης Ζερδελής, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις»

Εκδόσεις: Αντ. Ν. Σάκκουλα

Για τη μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης όχι μόνο δεν απαιτείται συναίνεση του εργαζομένου αλλά ούτε καν γνώση από αυτόν της μεταβολής που επήλθε στο πρόσωπο του εργοδότη.

Η μη γνώση όμως της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη από τον εργαζόμενο ενέχει για τον τελευταίο τον κίνδυνο να χάσει κάποια δικαιώματα του, επειδή προσβλέπει στο πρόσωπο και τη συμπεριφορά του παλιού εργοδότη, η οποία ενδέχεται να παγιδεύσει τον εργαζόμενο και να προκαλέσει απώλεια των δικαιωμάτων του. Θα πρέπει δε να σημειωθεί ότι, σε αρκετές περιπτώσεις, η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν είναι εμφανής έναντι του προσωπικού, ιδίως όταν τα φυσικά πρόσωπα, με τα οποία ο εργαζόμενος έρχεται καθημερινά σε επαφή και τα οποία ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη απέναντί του, παραμένουν και μετά τη μεταβολή τα ίδια.

Το άρθρο 8 του Π.Δ. 178/2002 επιβάλλει βέβαια στον εργοδότη, παλαιό και νέο, να ενημερώσουν τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τη μεταβίβαση της επιχείρησης, ο δε νέος εργοδότης έχει την υποχρέωση να γνωστοποιήσει εγγράφως στους εργαζομένους τα στοιχεία της ταυτότητας τους και τον τόπο της έδρας ή κατοικίας του. Με την παράβαση των υποχρεώσεων ο νομοθέτης συνδέει διοικητικές κυρώσεις, οι οποίες βέβαια δεν καλύπτουν τους κινδύνους που συνεπάγεται για τον εργαζόμενο η μη γνώση της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη. Για την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών θα πρέπει να γίνει δεκτό όχι φυσικά ότι η γνώση από τον εργαζόμενο της μεταβίβασης της επιχείρησης είναι προϋπόθεση για τη μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης, αλλά

ότι ο εργοδότης, που δεν εκπλήρωσε την υποχρέωση του να ενημερώσει τους εργαζομένους για τη μεταβίβαση, καταχρηστικά επικαλείται τις διατάξεις εκείνες που έχουν ως συνέπεια την απώλεια δικαιωμάτων του εργαζομένου λόγω παραγραφής, παρόδου αποσβεστικής προθεσμίας.

5. Δικαίωμα εργαζομένου από σύστημα επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής ασφάλισης

Βιβλιογραφία: ΔΕΝ, Τόμος 58^{ος}, Τεύχος 1390, 16^{ης} Οκτωβρίου 2002,

Άρθρα-Μελέτες: «Διατηρητέα δικαιώματα εργαζομένων κατά την μεταβίβαση της επιχείρησης» (μετά και την ισχύ του Π.Δ. 178/2002)

Υπό: Απ. Μετζητάκο

Όσον αφορά το θέμα των διατηρητέων εκ νόμου δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των εργαζόμενων των οποίων οι εργασιακές σχέσεις μεταβιβάζονται στον διάδοχο, πρέπει να υπενθυμίσουμε ότι με τις νεότερες διατάξεις το ΠΔ 178/2002 καταργήθηκε στο σύνολό του το ΠΔ 572/1988 (άρθρο 11). Το νεότερο ΠΔ επανέλαβε και αυτό το περιεχόμενο του προϊσχύοντος ΠΔ και ειδικότερα στα θέματα διατηρήσεως των δικαιωμάτων των εργαζόμενων (άρθρο 4) και αναγνώρισε την υπεροχή ευνοϊκότερων ρυθμίσεων για τους εργαζόμενους (άρθρο 10).

Μικρή απόκλιση υπάρχει σε ότι αφορά τα δικαιώματα από συστήματα επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής ασφάλισης, ο νεότερος νομοθέτης πρόσθεσε ρύθμιση που αφορά περιπτώσεις ομαδικού προγράμματος για την παροχή ιδιωτικής συνταξιοδότησης από ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο. Είναι ανάγκη να σημειωθεί ότι με το δίκαιο του ΠΔ 578/1988 δεν καλύπτονταν ζητήματα ιδιωτικής συνταξιοδότησης.

Ειδικότερα με τις διατάξεις του άρθρου 3 παράγραφος 3^α του ΠΔ 578/1988 ρυθμιζόνταν τρεις περιπτώσεις μεταβιβαζόμενων δικαιωμάτων με περιεχόμενο τη συνέχιση ή μη του συστήματος επαγγελματικής ασφαλίσεως;

α) εκείνη κατά την οποία ο διάδοχος αποδέχεται την συνέχιση τέτοιων συμβάσεων με τους ίδιους όρους που ίσχυαν με τον αρχικό εργοδότη , οπότε ανανεώνεται η σύμβαση εργασίας.

β) εκείνη κατά την οποία ο διάδοχος αποδέχεται την συνέχιση των παραπάνω συμβάσεων ασφαλίσεως, με διαφορετικούς όρους όμως από εκείνους που ίσχυαν με τον αρχικό εργοδότη, οπότε ακολουθεί στάδιο διαπραγματεύσεων μεταξύ του διαδόχου και των εκπροσώπων των εργαζομένων με την συμμετοχή εκπροσώπων της ασφαλιστικής εταιρείας ,αν στο σύστημα μεσολαβεί ασφαλιστική εταιρεία και

γ) εκείνη η περίπτωση κατά την οποία ο διάδοχος πριν από την μεταβίβαση αρνείται παντελώς την συνέχιση της ασφάλισης συμβάσεως και ακολουθεί στάδιο εκκαθάρισης από τον αρχικό εργοδότη, που καταλήγει στη διανομή του σχηματισθέντος αποθέματος στους εργαζόμενους ανάλογα με τον χρόνο ασφάλισης και τα ποσά που διατέθηκαν για κάθε εργαζόμενο.

Όμοιου περιεχόμενου ρύθμιση περιλαμβάνουν και οι διατάξεις του άρθρου 4 του ΠΔ 178, με την διαφορά που αναφέρθηκε πιο πάνω ότι προστέθηκαν και συστήματα ιδιωτικής συνταξιοδότησης των εργαζόμενων, οπότε στην διαδικασία διαβουλεύσεων (στις περιπτώσεις που ο διάδοχος αποδέχεται την συνέχιση των συμβάσεων με διαφορετικούς όμως όρους) συμμετέχει και ο εκπρόσωπος (διαχειριστής) του ιδιωτικού συνταξιοδοτικού ταμείου ο οποίος υποβάλλει νέες προτάσεις για την κατάρτιση νέας ασφαλιστικής σύμβασης με διαφορετικούς όρους. Αν όμως ο διάδοχος αρνηθεί την συνέχιση συμβάσεων συνταξιοδοτικού περιεχομένου , η εκκαθάριση των κεφαλαίων που έχουν συγκεντρωθεί γίνεται με τις προϋποθέσεις και διακρίσεις που εισάγει το νέο ΠΔ δηλαδή ακολουθεί διανομή του αποθέματος ή του λογαριασμού από την ασφαλιστική επιχείρηση ή του ιδιωτικού συνταξιοδοτικού ταμείου, ύστερα από εκκαθάριση κεφαλαίων.

Επίσης έχει προστεθεί διαδικασία προσφυγής σε ασφαλιστικά μέτρα ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου στις περιπτώσεις που προβάλλονται αντιρρήσεις για τους πίνακες διανομής των αποθεματικών. Γι' αυτό καθορίστηκε στην διαδικασία των διαβουλεύσεων και της διανομής των αποθεματικών, τους εργαζόμενους θα τους εκπροσωπούν άτομα που ορίστηκαν από τα συμβούλια

των εργαζομένων και σε περίπτωση έλλειψης συμβουλίων οι εργαζόμενοι θα παρίστανται με τριμελή επιτροπή η οποία θα εκλέγεται με άμεση μυστική και καθολική ψηφοφορία, σε συνέλευση που θα συγκαλείτε από την αντιπροσωπευτική οργάνωση που λειτουργεί στους χώρους εργασίας του μεταβιβάζοντος εργοδότη. Αυτό σημαίνει ότι μέλη του ΔΣ του επιχειρησιακού σωματείου δεν επιτρέπεται να εμφανιστούν στις διαβουλεύσεις σαν εκπρόσωποι των εργαζομένων αν δεν έχουν εκλεγεί με την παραπάνω διαδικασία, στην οποία πρέπει να συμμετέχουν και οι μη συνδικαλισμένοι.

Επίσης πρέπει να υπενθυμίσουμε ότι τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που απορρέουν από την σχέση εργασίας κατά το χρόνο της μεταβίβασης της επιχείρησης μεταβιβάζονται αυτοδικαίως στον διάδοχο και μάλιστα στην έκταση και στο περιεχόμενο που είχαν πριν από τη μεταβίβαση, με τον αρχικό εργοδότη. Τα δικαιώματα αυτά θεωρούνται και είναι κατά το νόμο τα ελάχιστα όρια προστασίας για τους μισθωτούς και ακόμη τυχόν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους δεν θίγονται.

Κατά συνέπεια είναι αδιάφορο από πού πηγάζουν τα δικαιώματα του μισθωτού του οποίου η εργασιακή σχέση μεταβιβάζεται στον διάδοχο. Δεν ενδιαφέρει δηλαδή αν τα δικαιώματα αυτά είναι προϊόν ισχύουσας ΣΣΕ ή απόφασης διαιτησίας ή εσωτερικού οργανισμού-κανονισμού του μεταβιβάζοντος ή επιχειρησιακής πολιτικής με την οποία ο μεταβιβάζων προέβη σε οικιοθελείς εξελευθεριότητας παροχές, ή προϊόν όρων ατομικής σύμβασης εργασίας. Αρκεί το σύνολο των δικαιωμάτων να βρίσκεται «εν ζωή» κατά την ημερομηνία της μεταβίβασης. Αν τα δικαιώματα αυτά έχουν δημιουργήσει περιορισμούς στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του μεταβιβάζοντος εργοδότη τότε και το αντίστοιχο διευθυντικό δικαίωμα του διαδόχου ασκείται με αυτές τις προϋποθέσεις και αυτούς τους περιορισμούς του αρχικού εργοδότη.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι οι διατάξεις του νεότερου ΠΔ178/2002 όπως και του προγενέστερου 572/1988 είναι δημόσιας τάξεως, κατά συνέπεια η συμφωνία περί παραιτήσεως ή περιορισμού των δικαιωμάτων των εργαζομένων με ιδιωτική συμφωνία είναι ανεπίτρεπτη και άκυρη. Μάλιστα έχει κριθεί ότι η συμφωνία περί παραιτήσεως είναι άκυρη έστω και αν περιέχει άλλα

πλεονεκτήματα υπέρ του μισθωτού τα οποία είναι ικανά να εξισορροπήσουν τα μειονεκτήματα της παραίτησης. Η μεταβολή των κεκτημένων και διατηρούμενων δικαιωμάτων μπορεί να επιχειρηθεί και να γίνει στα πλαίσια μιας τροποποιητικής μεταξύ των μερών ατομικής σύμβασης εργασίας. Πάντοτε όμως μετά τη μεταβίβαση. Καταγγελία της εργασιακής σύμβασης του μεταφερθέντος μισθωτού λόγω μη αποδοχής των εργοδοτικών προτάσεων για τροποποίηση των μεταβιβασθέντων δικαιωμάτων του είναι άκυρη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

A. ΑΠΟΛΥΣΗ ΛΟΓΩ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗΣ

1. Η Έννοια Της Απόλυσης Λόγω Της Μεταβίβασης

Βιβλιογραφία: Δημήτρης Ζερδελής, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις»

Εκδόσεις: Αντ. Ν. Σάκκουλα

Η προστασία των θέσεων εργασίας, που επιτυγχάνεται μέσω της μεταβίβασης των εργασιακών σχέσεων, όχι μόνο δεν θα μπορούσε να εξασφαλισθεί αποτελεσματικά αλλά και θα ματαιωνόταν στην πράξη αν ο παλιός και ο νέος φορέας της επιχείρησης είχαν απόλυτη ελευθερία να απολύουν το προσωπικό πριν ή μετά τη μεταβίβαση αντίστοιχα. Ο μεταβιβάζων, ενδεχομένως σε συνεννόηση με τον υποψήφιο αγοραστή, θα απέλυε πριν από τη μεταβίβαση ένα μέρος του προσωπικού και έτσι θα απέτρεπε τη μεταβίβαση των εργασιακών σχέσεων. Επίσης, ελάχιστη αξία θα είχε για τους εργαζόμενους η παρεχόμενη, μέσω της μεταβίβασης των εργασιακών σχέσεων, προστασία της θέσης εργασίας αν ο νέος εργοδότης αμέσως μετά τη μεταβίβαση, απέλυε τους εργαζόμενους που δεν επιθυμούσε να συνεχίσει να απασχολεί.

Ο νομοθέτης λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι, λόγω της μεταβίβασης της επιχείρησης, είναι εκτεθειμένοι σ' έναν ιδιαίτερα αυξημένο κίνδυνο απολύσεων, τόσο πριν όσο και μετά τη μεταβίβαση, με το άρθρο 5 παράγραφο 1 του Π.Δ. το οποίο ορίζει ότι «η μεταβίβαση μιας επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος εγκατάστασης δεν συνιστά αυτή καθαυτή λόγο απόλυσης εργαζόμενου». Έτσι ενώ, με βάση το προηγούμενο καθεστώς, τόσο ο προηγούμενος όσο και ο νέος εργοδότης μπορούσαν ελεύθερα να καταγγείλουν τις συμβάσεις εργασίας τηρώντας τις διατυπώσεις του νόμου (έγγραφος τύπος, καταβολή αποζημίωσης), το Π.Δ. απαγορεύει την καταγγελία, όταν την αιτία της αποτελεί η μεταβίβαση.

Από την άλλη μεριά, το Π.Δ. δεν θέλει να εμποδίσει τη μεταβίβαση των επιχειρήσεων και γι' αυτό περιέχει διατάξεις που έχουν ως στόχο να

εξασφαλίσουν, παράλληλα με την προστασία των συμφερόντων των εργαζόμενων, και μια αναγκαία ελαστικότητα. Έτσι, το άρθρο 5 παράγραφος 1 αμέσως μετά την απαγόρευση που θεσπίζει στο πρώτο εδάφιο, ορίζει στο δεύτερο εδάφιο ότι «η διάταξη του προηγούμενου εδαφίου δεν εμποδίζει, τηρούμενων των σχετικών περί απολύσεων διατάξεων, απολύσεις που είναι δυνατόν να επέλθουν για οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανώσεως που προϋποθέτουν μεταβολές στο επίπεδο απασχολήσεως».

Η διάταξη του άρθρου 5 παράγραφος 1 καθιερώνει έναν αυτοτελή λόγο ακυρότητας της απόλυσης, ο οποίος ισχύει παράλληλά με άλλους λόγους ακυρότητας. Η απαγόρευση αυτή προκύπτει ήδη από τον προστατευτικό σκοπό του άρθρου 4 παράγραφος 1. Θα ήταν ασυνεπές από την μεριά του νομοθέτη να επιδιώκει μέσω της μεταβίβασης των εργασιακών σχέσεων, την προστασία της θέσης εργασίας και από την άλλη να ανέχεται, μέσω της καταγγελίας λόγω της μεταβίβασης, την καταστράτηγηση της προστασίας αυτής. Στόχος του άρθρου 5 παράγραφος 1 είναι να συμπληρωθεί το άρθρο 4, εξασφαλίζοντας έτσι μια ολοκληρωμένη προστασία της θέσης εργασίας, τόσο της υπόστασης όσο και του περιεχομένου της, σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης.

Η διάταξη του άρθρου 5 παράγραφος 1 του Π.Δ. διευρύνει την προστασία της θέσης εργασίας και έχει μεγάλη αξία για το ελληνικό δίκαιο. Με την συνδρομή των προϋποθέσεων που απαιτούνται για την εφαρμογή της, θέτει περιορισμό στην ελευθερία του εργοδότη να απολύει το προσωπικό, ο οποίος φυσικά, χωρίς τη διάταξη αυτή, δεν θα ίσχυε. Άλλωστε και σε άλλες έννομες τάξεις, η σημασία της αντίστοιχης προς το άρθρο 5 παραγράφου 1 διάταξης δεν αμφισβητήθηκε τους εργαζόμενους εκείνους, που για διάφορους λόγους εξαιρούνται από τη γενική προστασία από την απόλυση που παρέχει η εγχώρια νομοθεσία, βρίσκονται δηλαδή υπό το καθεστώς της «αναίτιας» απόλυσης. Αντίθετα, αντιμετωπίστηκε ως μία προστατευτική της θέσης εργασίας διάταξη και για την κατηγορία αυτή εργαζόμενων.

Όπως προκύπτει από τη διατύπωση της διάταξης, η απαγόρευση αφορά μόνο την καταγγελία από την πλευρά του εργοδότη και όχι άλλους τρόπους λύσης της σύμβασης. Επομένως, η διάταξη δεν εφαρμόζεται σε περίπτωση λύσης της

σύμβασης με κοινή συμφωνία των μερών. Δεν αποκλείεται όμως και η καταργητική συμφωνία της σύμβασης να χρησιμοποιηθεί ως μέσο καταστρατήγησης των δικαιωμάτων των εργαζόμενων, όπως όταν, με πρωτοβουλία του εργοδότη, συμφωνείται η λύση της σύμβασης και συγχρόνως ο νέος φορέας αναλαμβάνει την υποχρέωση να συνάψει ή συνάπτει αμέσως νέα σύμβαση εργασίας. Στην περίπτωση αυτή καταστρατηγούνται οι διατάξεις εκείνες που θέλουν να διασφαλίσουν όχι απλώς τη συνέχιση των εργασιακών σχέσεων, αλλά τη συνέχισή τους με αμετάβλητους τους όρους εργασίας.

2. Προϋποθέσεις Εφαρμογής Άρθρου 5 παρ.1 ΠΔ 178/2002

Βιβλιογραφία: Δημήτρης Ζερδελής, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις»

Εκδόσεις: Αντ. Ν. Σάκκουλα

Για την εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 5 παράγραφος 1, προϋποθέσεις είναι:

α) να υπάρχει συμβατική ή εκ νόμου μεταβίβαση επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος εγκατάστασης και

β) η καταγγελία να έχει ως αιτία τη μεταβίβαση και όχι άλλους λόγους

Αυτό προκύπτει από το δεύτερο εδάφιο του άρθρου 4 παράγραφος 1, το οποίο ορίζει ότι «η διάταξη του προηγούμενου εδαφίου δεν εμποδίζει, τηρούμενων των σχετικών περί απολύσεως διατάξεων, απολύσεις που είναι δυνατό να επέλθουν για λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανώσεως που προϋποθέτουν μεταβολές στο επίπεδο της απασχολήσεως». Επομένως, η ακυρότητα μόνο όταν η μεταβίβαση της επιχείρησης αποτέλεσε την αποκλειστική ή έστω την κύρια αιτία της καταγγελίας. Για τη θεμελίωση της ακυρότητας δεν αρκεί οποιαδήποτε αιτιώδη σχέση μεταξύ της μεταβίβασης και της καταγγελίας. Αν για παράδειγμα ο νέος φορέας της επιχείρησης αποφασίσει την κατάργηση ενός τμήματος της μεταβιβαζόμενης, αναθέτοντας τις εργασίες του τμήματος αυτού σε Τρίτη επιχείρηση, τότε οι τυχόν απολύσεις των εργαζομένων που απασχολούνται στο τμήμα αυτό μόνο έμμεσα συνδέονται με τη μεταβίβαση της επιχείρησης. Αυτές έχουν ως αιτία οργανωτικούς λόγους, αποτελούν δηλαδή

άμεση συνέπεια συγκεκριμένων επιχειρηματικών αποφάσεων του νέου εργοδότη, που κατέστησαν αναγκαία τη μείωση του προσωπικού. Επομένως, δεν πληρούνται οι προϋποθέσεις για την ακυρότητα της απόλυσης, εφόσον η αιτία της δεν είναι η μεταβίβαση.

Η απαγόρευση περιλαμβάνει κάθε καταγγελία που έχει ως αιτία τη μεταβίβαση, ανεξάρτητα αν κύριος σκοπός της είναι η λύση της σχέσης εργασίας ή η τροποποίηση του περιεχομένου της (τροποποιητική καταγγελία). Επομένως είναι άκυρη η τροποποιητική καταγγελία, όταν ο λόγος της προτεινόμενης μεταβολής των όρων εργασίας από τον εργοδότη συνδέονται άμεσα με τη μεταβίβαση.

Η απαγόρευση αφορά τόσο τον μεταβιβάζοντα όσο και τον διάδοχό του. Η σημασία όμως της απαγόρευσης, από πρακτική σκοπιά, είναι μεγαλύτερη στις απολύσεις που γίνονται πριν από τη σχεδιαζόμενη μεταβίβαση.

α) Απολύσεις πριν από τη μεταβίβαση

Απολύσεις στις οποίες προβαίνει ο εργοδότης λόγω της σχεδιαζόμενης μεταβίβασης με μοναδικό σκοπό να καταστήσει την επιχείρηση εμπορεύσιμη, διευκολύνοντας έτσι τη μεταβίβαση της, έρχονται σε αντίθεση με τις διατάξεις του άρθρου 5 παράγραφος 1 του Π.Δ. και για το λόγο αυτό είναι άκυρες. Επίσης άκυρες είναι οι απολύσεις που γίνονται με σκοπό ο εργοδότης να ανταποκριθεί στις επιθυμίες του υποψήφιου αγοραστή. Οι απολύσεις είναι άκυρες και στην περίπτωση που ο υποψήφιος αγοραστής, έστω και αν είναι ο μοναδικός, εξαρτά την απόκτηση της επιχείρησης από την προϋπόθεση ότι ο φορέας της υπό μεταβίβαση επιχείρησης θα απολύσει ορισμένο αριθμό ή συγκεκριμένους εργαζόμενους. Αν δεχόμασταν εδώ μια εξαίρεση από την απαγόρευση απολύσεων λόγω μεταβίβασης, αυτό θα σήμαινε ότι η μεταβίβαση των εργασιακών σχέσεων εξαρτάται από τη συναίνεση αυτού που θα αποκτήσει την επιχείρηση και δημιουργούνται μια νομική κατάσταση αντίθετη με το Π.Δ.

Αντίθετα, η διάταξη του άρθρου 5 παράγραφος 1 δεν απαγορεύει απολύσεις, όταν αυτές είναι συνέπεια της λήψης μέτρων με σκοπό την ορθολογικότερη οργάνωση της επιχείρησης και την εξυγίανση της, ακόμη και όταν τα μέτρα αυτά

λαμβάνονται για να βελτιώσουν τις προοπτικές πώλησης της επιχείρησης. Το γεγονός ότι τα επιχειρηματικά μέτρα του εργοδότη συνδέονται χρονικά με τη σχεδιαζόμενη μεταβίβαση δεν αποκλείει τη λήψη τους. Οι διατάξεις για την προστασία των εργαζόμενων σε περίπτωση μεταβίβασης δεν έχουν σκοπό να εμποδίσουν την εισαγωγή νέων οικονομικοτεχνικών δεδομένων στην επιχείρηση και πολύ περισσότερο να εμποδίσουν την εξυγίανσή της. Προστατεύουν τον εργαζόμενο από τον κίνδυνο να μην χάσει την θέση εργασίας εξαιτίας της μεταβίβασης, όχι όμως και από άλλους κινδύνους για την υπόσταση της εργασιακής σχέσης, που είναι δυνατόν, ανεξάρτητα από τη μεταβίβαση, να εμφανιστούν σε οποιαδήποτε στιγμή. Ο φορέας της επιχείρησης μπορεί να επομένως, ακόμη και να επιδιώκει την πώληση της, να προβεί στην εφαρμογή ενός σχεδίου εξυγίανσης, ιδίως όταν απ' αυτό εξαρτάται η βιωσιμότητα της επιχείρησης. Οι απολύσεις που γίνονται στο πλαίσιο υλοποίησης του σχεδίου αυτού δεν έρχονται σε αντίθεση με το άρθρο 5 παράγραφος 1, εφόσον δεν οφείλονται στη μεταβολή του φορέα της επιχείρησης, αλλά είναι συνέπεια συγκεκριμένης επιχειρηματικής απόφασης του εργοδότη, με την υλοποίηση της οποίας εκλείπει η δυνατότητα απασχόλησης ενός ή περισσότερων εργαζομένων. Πολύ περισσότερο η καταγγελία δεν οφείλεται στη μεταβίβαση της επιχείρησης, όταν αυτή έχει ως αιτία λόγους που αφορούν τη συμπεριφορά του εργαζόμενου (π.χ. παράβαση συμβατικών υποχρεώσεων).

β) Απολύσεις μετά από τη μεταβίβαση της επιχείρησης από το νέο

φορέα

Όπως ήδη αναφέρθηκε, η απαγόρευση αφορά και τις απολύσεις οποίες προβαίνει ο νέος φορέας της επιχείρησης, με την προϋπόθεση πάντα ότι αυτές έχουν ως αιτία τη μεταβίβαση της επιχείρησης. Έτσι υποστηρίζεται ότι ο διάδοχος δεν δικαιούται να προβεί σε απολύσεις, ισχυριζόμενος ότι το προσωπικό της επιχείρησης έγινε υπεράριθμο λόγω της μεταβίβασης. Στο σημείο αυτό πρέπει να γίνουν ορισμένες διακρίσεις. Όταν ο διάδοχος συνεχίζει τη λειτουργία της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσής όπως ο προηγούμενος εργοδότης, έστω και με κάποιες οργανωτικές μεταβολές, χωρίς όμως αυτή να

χάσει την αυτοτέλεια της, η εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 5 παράγραφος 1 δεν παρουσιάζει ιδιαίτερα προβλήματα. Ο δικαστής οφείλει απλά να διαπιστώσει αν οι απολύσεις του διαδόχου οφείλονται στη μεταβίβαση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, οπότε είναι άκυρες, ή στις οργανωτικές μεταβολές που τυχόν προέβη (π.χ. κλείσιμο ορισμένου τμήματος, ανανέωση τεχνολογικού εξοπλισμού).

Αντίθετα, ιδιαίτερα προβληματικές εμφανίζονται οι περιπτώσεις όπου η μεταβιβαζόμενη επιχείρηση ή εκμετάλλευση χάνει την αυτοτέλεια της και εντάσσεται σε ήδη υπάρχουσα εκμετάλλευση. Βέβαια και εδώ ο διάδοχος μπορεί να προβεί στη λήψη διαφόρων επιχειρηματικών μέτρων, που να έχουν επιπτώσεις στην απασχόληση των εργαζόμενων. Όμως και χωρίς τη λήψη τέτοιων μέτρων, λόγω ακριβώς της ένταξης, της ενσωμάτωσης της εκμετάλλευσης σε μια ήδη υπάρχουσα εκμετάλλευση, δημιουργείται το πρόβλημα της διπλής κάλυψης θέσεων εργασίας, δηλαδή για ορισμένες θέσεις εργασίας υπάρχουν δυο εργαζόμενοι, πράγμα που σημαίνει ότι για έναν από τους δυο δεν υπάρχει δυνατότητα απασχόλησης. Στην περίπτωση αυτή, οι απολύσεις που τυχόν θα γίνουν από το διάδοχο να μην είναι συνέπεια της μεταβίβασης της εκμετάλλευσης, όμως δεν έρχονται σε αντίθεση με το άρθρο 5. Ο κίνδυνος να μην προσλάβει ο διάδοχος τμήμα του προσωπικού ή να προσλάβει επιλεκτικά ορισμένους μόνο εργαζόμενους, με δικά του κριτήρια, από τον οποίο προστατεύουν τους εργαζόμενους οι διατάξεις των άρθρων 4 παράγραφος 1 σε συνδυασμό με το άρθρο 5 παράγραφος 1, δεν συντρέχει στην προκειμένη περίπτωση. Άλλωστε, η επιλογή των απολύσεων βάση αντικειμενικών κριτηρίων διασφαλίζει το προσωπικό της επιχείρησης από αυθαίρετες αποφάσεις του εργοδότη. Αν δεχόμαστε ότι η διάταξη του άρθρου 5 παράγραφος 1 απαγορεύει τις απολύσεις των εργαζομένων της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης στην περίπτωση αυτή, τότε θα καταλήγαμε στην προνομιακή τους μεταχείριση έναντι των εργαζόμενων της επιχείρησης του διαδόχου, αφού αυτός θα εξαναγκαζόταν να απολύσει.

3. Συνέπειες Παράβασης Της Απαγόρευσης

Βιβλιογραφία: Δημήτρης Ζερδελής, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις»

Εκδόσεις: Αντ. Ν. Σάκκουλας

Η καταγγελία που γίνεται από τον εργοδότη κατά παράβαση της απαγόρευσης του άρθρου 5 παράγραφος 1 είναι άκυρη και επομένως επέρχονται όλες οι συνέπειες που συνδέονται με την άκυρη απόλυση (μισθοί υπερημερίας κτλ)

4. Βάρος Απόδειξης

Βιβλιογραφία: Δημήτρης Ζερδελής, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις»

Εκδόσεις: Αντ. Ν. Σάκκουλα

Τις προϋποθέσεις εφαρμογής του άρθρου 5 παράγραφος 1 του Π.Δ. 178/2002 οφείλει να επικαλεστεί και να αποδείξει ο εργαζόμενος ο οποίος και ευνοείται από την εφαρμογή του. Είναι προφανές ότι ο εργαζόμενος αντιμετωπίζει ιδιαίτερες δυσχέρειες στην απόδειξη στοιχείων που βρίσκονται αποκλειστικά στη σφαίρα του καταγγέλλοντος εργοδότη. Επειδή η άμεση απόδειξη των πραγματικών κινήτρων του εργοδότη δεν είναι δυνατή, η απόδειξη θα στηριχθεί σε αντικειμενικές συνθήκες και περιστάσεις που συνοδεύουν την καταγγελία, από τις οποίες έμμεσα μπορούν να προσδιοριστούν τα κίνητρα της απόλυσης. Ενδείξεις για τα πραγματικά κίνητρα της απόλυσης, ότι δηλαδή αυτή είχε ως αιτία τη μεταβίβαση της επιχείρησης, αποτελούν π.χ. η λειτουργική ή χρονική σύνδεση της καταγγελίας με τη μεταβίβαση, το γεγονός ότι ο εργοδότης δεν επικαλείται κανένα λόγο για να δικαιολογήσει την απόλυση ή ότι αυτός που επικαλέστηκε αποδείχτηκε αναληθής.

5. Καταγγελία Λόγω Μεταβολής Όρων Εργασίας

Βιβλιογραφία: Δημήτρης Ζερδελής, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις»

Εκδόσεις: Αντ. Ν. Σάκκουλα

Η απαγόρευση απόλυσης της παραγράφου 1 του άρθρο 5, στην οποία αναφερθήκαμε πιο πάνω, προστατεύει τον εργαζόμενο απέναντι σε καταγγελία

της σχέσης εργασίας από την πλευρά του εργοδότη που έχει ως αιτία τη μεταβίβαση της επιχείρησης. Η παράγραφος 2 του ίδιου άρθρου παρέχει προστασία στον εργαζόμενο σε περίπτωση που ο ίδιος καταγγέλλει τη σύμβαση λόγω του ότι η μεταβίβαση της επιχείρησης συνεπάγεται ουσιαστική μεταβολή των όρων εργασίας εις βάρος του. Σύμφωνα με την αντίστοιχη διάταξη της Οδηγίας 98/50/ΕΚ, η προστασία συνίσταται στο ότι η καταγγελία θεωρείται ότι γίνεται από τον εργοδότη και έτσι ο εργαζόμενος διατηρεί όλα τα προνεκτώματα που θα είχε σε περίπτωση που στην καταγγελία προέβαινε ο ίδιος ο εργοδότης (καταβολή αποζημίωσης κτλ). Με τη ρύθμιση αυτή αποτρέπεται η καταστρατήγηση από το νέο φορέα της επιχείρησης της απαγόρευσης απόλυσης της παραγράφου 1 του άρθρου 5 μέσω της βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας, η οποία θα ανάγκαζε τον εργαζόμενο να παραιτηθεί. Η διατύπωση του άρθρου 5 και παράγραφος 2 του Π.Δ. είναι κάπως διαφορετική. Ορίζει, ότι «η σύμβαση εργασίας ή η εργασιακή σχέση καταγγελλεί λόγω του ότι η μεταβίβαση συνεπάγεται ουσιαστική μεταβολή των όρων εργασίας εις βάρος του εργαζόμενου η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή της εργασιακής σχέσης γίνεται για λόγους που βαρύνουν τον εργοδότη». Το νόημα της διάταξης είναι ότι και στην περίπτωση που καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος, λόγω ουσιαστικής μεταβολής των όρων εργασίας εις βάρος του, επέρχονται οι έννομες συνέπειες που συνδέει ο νομοθέτης με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας από την πλευρά του εργοδότη. Στο ελληνικό δίκαιο βέβαια ο εργαζόμενος, όταν η μεταβίβαση συνεπάγεται γι' αυτόν μια βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, διατηρεί όλα τα δικαιώματα που έχει σε κάθε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής. Επομένως, βάση του άρθρου 7 του ν 2112/1920, μπορεί να θεωρήσει τη βλαπτική μεταβολή ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας από την πλευρά του εργοδότη και να αποχωρήσει λαμβάνοντας τη νόμιμη αποζημίωση.

Ο σκοπός και των δυο διατάξεων είναι κοινός: παρέχουν στον εργαζόμενο τη δυνατότητα, όταν μεταβάλλονται χωρίς της σύμπραξή του και τα βλαπτικά γι' αυτόν οι όροι εργασίας, να υποστεί από τη σύμβαση χωρίς να χάσει τα οφέλη που του παρέχει η νομοθεσία στην περίπτωση που στην καταγγελία προβαίνει ο εργοδότης. Οι δυο διατάξεις διαφέρουν όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής τους,

δεδομένου ότι το άρθρο 5 παράγραφος 2 του Π.Δ. 178/2002 εφαρμόζεται μόνο όταν έχουμε μεταβίβαση επιχειρήσεων και καλύπτει τόσο τις συμβάσεις αορίστου χρόνου όσο και τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ενώ το άρθρο 7 του ν 2112/1920 εφαρμόζεται ανεξάρτητα από το αν μεσολαβεί ή όχι μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, η εφαρμογή του όμως προϋποθέτει σύμβαση αορίστου χρόνου.

Η διάταξη της παραγράφου 2 του άρθρου 5, για την αποχώρηση του εργαζόμενου λόγω βλαπτικής μεταβολής με εργοδοτική καταγγελία, απαιτεί η μεταβολή να είναι ουσιαστική. Ούτε η οδηγία ούτε το Π.Δ. προσδιορίζουν την έννοια της ουσιαστικής μεταβολής. Μια μεταβολή πάντως που ο εργοδότης μπορεί να επιχειρήσει μονομερώς στο πλαίσιο νόμιμης άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος και η οποία δεν συνιστά μεταβολή του περιεχομένου της ατομικής σύμβασης δεν πρέπει να θεωρείται ως ουσιαστική.

6. Ευθύνη Παλαιού Και Νέου Εργοδότη

Βιβλιογραφία: Δημήτρης Ζερδελής, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις»

Εκδόσεις: Αντ. Ν. Σάκκουλα

Σύμφωνα με το άρθρο 4, ο παλιός εργοδότης και μετά τη μεταβίβαση συνεχίζει να ευθύνεται για τις υποχρεώσεις που είχαν γεννηθεί πριν από τη μεταβίβαση. Με τη ρύθμιση αυτή προστατεύονται οι εργαζόμενοι στην περίπτωση που ο νέος εργοδότης αποδειχθεί αφερέγγυος. Για τις υποχρεώσεις που γεννήθηκαν μετά τη μεταβίβαση ευθύνεται αποκλειστικά και μόνο ο νέος εργοδότης. Από την παραπάνω διάταξη προκύπτει όμως ότι ο νέος εργοδότης ευθύνεται παράλληλα με τον παλιό εργοδότη και για τις αξιώσεις των εργαζομένων κατά του παλιού εργοδότη που είχαν γεννηθεί πριν από τη μεταβίβαση. Όσον αφορά την έκταση της ευθύνης του διάδοχου εργοδότη, η διάταξη του άρθρου 4 καθιερώνει απεριόριστη εις ολόκληρο ευθύνη και όχι μόνο μέχρι την αξία των μεταβιβαζόμενων στοιχείων της επιχείρησης.

7. Παραίτηση Του Μισθωτού

Βιβλιογραφία: Βικτωρία Σ. Δούκα «Μεταβίβαση Επιχείρησης και Ατομικές Σχέσεις Εργασίας στο Θεσμό της Μεταβολής του Προσώπου του Εργοδότη»

Εκδόσεις: Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1997

Ο σκοπός του εξεταζόμενου θεσμού, η διατήρηση της θέσης εργασίας του μισθωτού, στο δικαίωμα καταγγελίας του εργοδότη επιβάλλονται οι περιορισμοί που έχουν αναφερθεί πιο πάνω. Με το σκοπό αυτό δεν συνεπάγεται εξαναγκασμός του μισθωτού για παραμονή του στη θέση εργασίας του μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησης, αν ο ίδιος δεν το επιθυμεί.

Η υποστήριξη της αντίθετης άποψης, εκτός του ότι επιφέρει ανεπίτρεπτο περιορισμό της προσωπικότητας του μισθωτού και καταλήγει στην παροχή αναγκαστικής εργασίας, παραβλέπει ότι ο μισθωτός είναι το πρόσωπο που προστατεύεται στον εξεταζόμενο θεσμό και μόνο αυτός μπορεί να επικαλεστεί τους κανόνες του για να απολαύσει προστασίας. Η ερμηνεία λοιπόν των κανόνων του πρέπει να κατευθύνεται στην υλοποίηση της προστασίας του μισθωτού και όχι στην υπονόμευση της. Η υποστήριξη της άποψης ότι, ο εργοδότης κατέχει δικαιώματα σε βάρος του μισθωτού από τους κανόνες αυτούς οδηγεί σε άρση της προστασίας του μισθωτού και δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα.

Στο στάδιο της καταγγελίας της σχέσης εργασίας οι θέσεις αυτές σημαίνουν ότι, το αντίστοιχο δικαίωμα του μισθωτού διατηρείται αλώβητο, όπως ρυθμίζεται από το δικαίο καταγγελίας ανεξάρτητα από τη μεταβίβαση επιχείρησης. Για τους λόγους αυτούς πιστεύουμε ότι, δεν μπορεί να βρει ανταπόκριση η άποψη ότι, η μεταβίβαση της επιχείρησης δεν συνιστά λόγο καταγγελίας ούτε για το μισθωτό. Άλλωστε, το δικαίωμα καταγγελίας του μισθωτού δεν υπόκειται σε κανένα προληπτικό περιορισμό, ούτε γενικά, ούτε ειδικά ως προς τους λόγους καταγγελίας.

Το δικαίωμα καταγγελίας του μισθωτού δεν πρέπει να συγχέεται με το πρόβλημα, αν δηλαδή η συναίνεση του μισθωτού αποτελεί ή όχι αναγκαία προϋπόθεση για τη μεταβίβαση της σχέσης εργασίας στον νέο εργοδότη. Το θέμα της συναίνεσης αφορά την εναλλαγή του προσώπου του εργοδότη στη

σχέση εργασίας, ενώ τα θέματα που αφορούν το δικαίωμα καταγγελίας του μισθωτού αφορούν στη (μη) δυνατότητα εξαναγκασμού του μισθωτού να συνεχίσει τη σχέση εργασίας του.

B. Ο ΘΑΝΑΤΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Βιβλιογραφία: Βικτωρία Σ. Δούκα, «Μεταβίβαση επιχείρησης και Ατομικές Σχέσεις Εργασίας στο Θεσμό της Μεταβολής του Προσώπου του Εργοδότη»

Εκδόσεις: Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1997

1. Ως Αιτία Μεταβίβασης Της Επιχείρησης

Η ατομική επιχείρηση ως οικονομική ενότητα αποτελεί στοιχείο της περιουσίας του φορέα της και μετά το θάνατο του αποτελεί στοιχείο της κληρονομιάς του.

Ο θάνατος του φορέα της επιχείρησης αποτελεί πραγματικό γεγονός που δημιουργεί την πιθανότητα να εισέλθουν οι κληρονόμοι στην επιχείρηση ως νέοι φορείς της, δεν καθορίζει όμως, ότι γενικά θα γίνει μεταβίβαση της επιχείρησης κατά την έννοια του εξεταζόμενου θεσμού, ούτε ότι γενικά θα συνεχιστεί ή θα διακοπεί η λειτουργία της επιχείρησης. Πολύ περισσότερο δεν καθορίζει ότι, οι κληρονόμοι θα είναι οι νέοι φορείς της επιχείρησης.

Οι επιλογές , με βάση τις διατάξεις του κληρονομικού δικαίου, που έχουν οι κληρονόμοι για να καθορίσουν τη σχέση τους με την κληρονομιά, επομένως και με την επιχείρηση που περιλαμβάνεται σ'αυτή ,προσδιορίζουν την απάντηση στα παραπάνω ζητήματα. Οι επιλογές αυτές είναι οι ακόλουθες:

α. Να αποδεχθούν οι κληρονόμοι την κληρονομιά και να αναλάβουν την επιχείρηση συνεχίζοντας τη λειτουργία της. Στην περίπτωση αυτή επέρχεται μεταβίβαση της επιχείρησης με την έννοια που έχει στον εξεταζόμενο θεσμό με νέο φορέα-διάδοχο τους κληρονόμους και μάλιστα ο τρόπος με τον οποίο γίνεται η μεταβίβαση είναι με την ειδικότερη μορφή της καθολικής, κληρονομικής διαδοχής που ορίζει ο νόμος.

β. Να αποδεχθούν οι κληρονόμοι την κληρονομιά, χωρίς όμως πρόθεση να αναλάβουν την επιχείρηση και να συνεχίσουν τη λειτουργία της, αλλά με σκοπό να προβούν είτε σε οριστική διακοπή της λειτουργίας της, είτε σε μεταβίβαση της

σε τρίτο. Όποια και αν είναι η επιλογή τους οι κληρονόμοι εισέρχονται στην έστω και για ελάχιστο χρονικό διάστημα, έστω και αν διακόψουν για λίγο τη λειτουργία της μέχρι να πραγματοποιήσουν την τελική επιλογή τους, ακόμη και αν τη διεύθυνση της επιχείρησης την ασκεί ένα τρίτο πρόσωπο. Γίνεται με τον τρόπο αυτό μεταβίβαση της επιχείρησης με την έννοια του θεσμού που εξετάζουμε και οι κληρονόμοι γίνονται οι νέοι φορείς της επιχείρησης. Όπως αναφέρεται και σε άλλο σημείο, η προσωρινή ανάμειξή τους στην επιχείρηση αλλά και η τυχόν προσωρινή διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης δεν διαφοροποιούν την παραπάνω εκτίμηση. Αν οι κληρονόμοι μεταβιβάσουν την επιχείρηση σ' έναν τρίτο, τότε αυτός είναι νέος φορέας της επιχείρησης και διάδοχος των κληρονόμων. Η μεταβίβαση μπορεί να έχει διάφορες μορφές και περιεχόμενο π.χ. πώληση, εκμίσθωση, δωρεάν παραχώρηση κλπ

γ. Να αποδεχθούν οι κληρονόμοι την κληρονομιά επ' ωφέλεια απογραφής. Στην περίπτωση αυτή προκύπτουν οι ακόλουθες εναλλακτικές λύσεις: οι κληρονόμοι γίνονται διοικητές της κληρονομιάς ή παραχωρούν την κληρονομιά στους δανειστές της ή τίθεται η κληρονομιά υπό εκκαθάριση, οπότε είναι δυνατόν να ορισθεί ως εκκαθαριστής κάποιος από τους κληρονόμους. Όλες οι εναλλακτικές μορφές που αναφέρθηκαν δεν έχουν σκοπό να απομακρύνουν τους κληρονόμους αλλά να τους προφυλάξουν απέναντι στον κίνδυνο μιας κληρονομιάς με παθητικό μεγαλύτερο από το ενεργητικό και τον κίνδυνο να αναλάβουν οι δανειστές του θανόντος την προσωπική περιουσία των κληρονόμων. Συγχρόνως διαφυλάσσονται, έμμεσα βέβαια, και τα συμφέροντα των δανειστών της κληρονομιάς από τον κίνδυνο να αναλάβουν την κληρονομιά οι δανειστές των κληρονόμων. Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις οι κληρονόμοι δεν χάνουν την κληρονομική τους ιδιότητα, είναι δε, φορείς της επιχείρησης, επειδή η επιχείρηση υπάρχει και λειτουργεί στο όνομα και για λογαριασμό τους, παρά το ότι η επιχείρηση μπορεί να διοικείται από ένα τρίτο πρόσωπο. Τη θέση δε του «τρίτου» με την έννοια που προαναφέρθηκε μπορεί να την έχει και ο κληρονόμος που ορίζεται εκκαθαριστής.

δ. Να αποποιηθούν οι κληρονόμοι την κληρονομιά, οπότε δεν είναι φορείς της επιχείρησης. Αν αποποιηθούν την κληρονομιά οι κληρονόμοι όλων των τάξεων,

τότε αυτή καθίσταται σχολάζουσα και με τις διαδικασίες που ορίζει ο νόμος, αναγνωρίζεται ως εξ αδιαθέτου κληρονόμος το δημόσιο, το οποίο γίνεται φορέας της επιχείρησης, διάδοχος του θανόντος. Οι εργαζόμενοι της επιχείρησης που κληρονομείται έχουν προφανές συμφέρον να ζητήσουν με δικαστική απόφαση, βεβαίωση ότι, το δημόσιο είναι κληρονόμος, επειδή μόνο με τον τρόπο αυτό γίνεται γνωστό και βέβαιο το πρόσωπο του εργοδότη τους.

Όσα αναφέρθηκαν αφορούν τους κληρονόμους κάθε τάξης και αποτελούν εναλλακτικές δυνατότητες για τους κληρονόμους κάθε τάξης, οι οποίοι καλούνται στην κληρονομιά μετά την αποποίηση των κληρονόμων της προηγούμενης. Το δημόσιο καλούμενο στην τελευταία τάξη δεν έχει δικαίωμα αποποίησης.

Συμπερασματικά λοιπόν οι κληρονόμοι δεν καθίστανται φορείς της κληρονομιάς μόνο σε περίπτωση αποποίησης της κληρονομιάς.

Ο θάνατος του φορέα της επιχείρησης μπορεί να προκαλέσει τη μεταβίβαση σ' έναν τρίτο, μη κληρονόμο, στις περιπτώσεις δωρεάς επιχείρησης αιτία θανάτου, κληροδοσίας, όρου σε εταιρικό συμβόλαιο με βάση το οποίο ο θάνατος του ενός εταίρου επιφέρει συνέχιση της επιχείρησης στο πρόσωπο των επιζώντων.

2. Η Ευθύνη Για Τα Χρέη Από Τη Σχέση Εργασίας.

Στο θέμα του θανάτου του εργοδότη και της σχέσης εργασίας υπάγεται και η ευθύνη για τα χρέη του θανόντος προς του μισθωτό.

Σύμφωνα με το άρθρο 675 παράγραφος 2 του Αστικού Κώδικα, ο θάνατος του εργοδότη έχει σαν αποτέλεσμα τη λύση της σχέσης εργασίας, οι κληρονόμοι δεν είναι εργοδότες αλλά λόγω της κληρονομικής τους ιδιότητας είναι υπόχρεοι, αποκλειστικά με βάση τις διατάξεις του κληρονομικού δικαίου για τα χρέη του θανόντος προς το μισθωτό, επειδή αυτά αποτελούν στοιχείο του παθητικού της κληρονομιάς.

Στις περιπτώσεις που είναι κληρονομητή η σχέση εργασία και οι κληρονόμοι εισέρχονται στη θέση θανόντος με βάση την αρχή της καθολικής διαδοχής, τότε γίνονται αποδέκτες και των έννομων συνεπειών αφού γίνεται μεταβολή του προσώπου του εργοδότη. Η ευθύνη των κληρονόμων για τα χρέη που αναφέρθηκαν ρυθμίζεται αποκλειστικά από τις διατάξεις του κληρονομικού

δικαίου, έτσι οι νέοι εργοδότες ευθύνονται ως κληρονόμοι για τα χρέη αυτά. Η νομική αυτή βάση καθορίζει αντίστοιχα τις δικονομικού δικαίου συνέπειες για τις σχέσεις του μισθωτού με τους νέους εργοδότες.

Έχει διατυπωθεί η θέση ότι η εισαγωγή των κληρονόμων στη θέση του εργοδότη γίνεται με τα άρθρα 6 παράγραφος 1 ν. 2112/1920 και 9 παράγραφος 1 βδ 16/18.7.1920. Πιστεύουμε ότι, η θέση αυτή είναι εσφαλμένη. Τα άρθρα αυτά δεν ρυθμίζουν την εισαγωγή νέου προσώπου στη θέση του εργοδότη, δεν ρυθμίζουν δηλαδή τη μεταβολή του προσώπου του εργοδότη αλλά τις συνέπειες που επιφέρει αυτή στη σχέση εργασίας. Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη θεωρείται δεδομένη και επέρχεται σαν πραγματικό γεγονός για τις αιτίες και με τους τρόπους που αναπτύχθηκαν σε άλλο σημείο, η δε καθολική διαδοχική αποτελεί μια από τις αιτίες που την επιφέρουν.

Το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του κληρονομικού δικαίου για την ευθύνη των κληρονόμων καλύπτει όλα τα χρέη του θανόντος, ανεξάρτητα από την αιτία της γέννησής τους και το πρόσωπο του δανειστή. Έτσι σε όλες τις περιπτώσεις οι κληρονόμοι έχουν ευθύνη για τα χρέη του θανόντος προς τους μισθωτούς που απασχολούσε και μάλιστα ανεξάρτητα από το αν καθίστανται ή όχι νέοι φορείς της επιχείρησης:

α. έναντι των μισθωτών που η σχέση εργασίας τους είχε λήξει κατά το χρόνο θανάτου του κληρονομούμενου, ανεξάρτητα αν τα χρέη απορρέουν από τη σχέση εργασίας.

β. έναντι του συνόλου των μισθωτών, ανεξάρτητα από το αν είχε λήξει η σχέση εργασίας κατά το θάνατο του εργοδότη ή και ανεξάρτητα από το αν απορρέουν τα χρέη από τη σχέση εργασίας.

Συμπερασματικά, σε σχέση με την ευθύνη για τα χρέη που απορρέουν από τη σχέση εργασίας και υφίστανται κατά το θάνατο του εργοδότη, καταλήγουμε στο ακόλουθο σχήμα:

α.) οι κληρονόμοι που καθίστανται νέοι εργοδότες των μισθωτών:

α1. αναλαμβάνουν την ευθύνη για τα χρέη προς τους μισθωτούς που απορρέουν από τη σχέση εργασίας.

α2.αναλαμβάνουν την ευθύνη με βάση τις διατάξεις του κληρονομικού δικαίου για τα χρέη προς τους μισθωτούς, τα οποία δεν απορρέουν από τη σχέση εργασίας.

β) οι κληρονόμοι που δεν καθίστανται νέοι εργοδότες των μισθωτών, αναλαμβάνουν ευθύνη με βάση τις διατάξεις του κληρονομικού δικαίου για τα χρέη του θανάτου προς τους μισθωτούς :

β1.που η σχέση εργασίας τους έχει λήξει πριν από το θάνατο του κληρονομούμενου, είτε αυτά απορρέουν από τη σχέση εργασίας, είτε όχι

β2.που η σχέση εργασίας τους έληξε κατά το χρόνο του θανάτου ή για οποιονδήποτε άλλο λόγο, είτε αυτά απορρέουν από τη σχέση εργασίας, είτε όχι.

3. Ως Λόγος Καταγγελίας Της Σχέσης Εργασίας.

Ο θάνατος του εργοδότη δεν επηρεάζει πάντοτε την υπόσταση της σχέσης εργασίας.

Την επηρεάζει ευθέως, όταν η σχέση εμπίπτει στο άρθρο 675 παράγραφος 2 ΑΚ, οπότε ο θάνατος του εργοδότη έχει σαν συνέπεια την άμεση λύση της σχέσης της και ο μισθωτός έχει δικαίωμα να ζητήσει από τους κληρονόμους αποζημίωση.

Την επηρεάζει εμμέσως, όταν η σχέση εργασίας δεν εμπίπτει στο άρθρο 675 παράγραφος 2 ΑΚ και δεν οδηγεί στην ένταξη του μισθωτού σε επιχείρηση. Στις περιπτώσεις αυτές ο θάνατος του εργοδότη δεν επιφέρει αυτόματα λύση της σχέσης, μπορεί όμως, να στηρίξει την καταγγελία της από τους κληρονόμους. Στις αορίστου χρόνου σχέσεις, ο θάνατος του εργοδότη ως λόγος καταγγελίας θωρακίζει το κύρος της καταγγελίας. Στις ορισμένου χρόνου σχέσεις, δικαιολογεί την πρόωρη λύση τους με καταγγελία, μόνο αν ο θάνατος αξιολογούμενος συνιστά σπουδαίο λόγο με την έννοια του άρθρου 672 ΑΚ.

Η υπόσταση της σχέσης δεν επηρεάζεται καθόλου, όταν η περιουσιακού χαρακτήρα σχέση εργασίας είναι ενταγμένη σε επιχείρηση, επειδή ο θάνατος του φορέα της επιχείρησης δεν συνιστά λόγο καταγγελίας, όπως ήδη αναφέρθηκε. Ο θάνατος του εργοδότη-επιχειρηματία δεν αποτελεί λόγο ανωτέρας βίας που δικαιολογεί την οριστική διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης και ακόλουθα

τη λύση της σχέσης εργασίας για ανωτέρα βία, επειδή οι κληρονόμοι, αν δεν επιθυμούν να συνεχίσουν οι ίδιοι τη λειτουργία της επιχείρησης, έχουν τη δυνατότητα με οποιοδήποτε τρόπο να μεταβιβάσουν σ' έναν τρίτο, π.χ. να εκμισθώσουν ή να πουλήσουν, όπως κάθε άλλο στοιχείο κληρονομιάς και να συνεχισθεί η λειτουργία της με τον νέο φορέα. Εάν οι κληρονόμοι επιλέξουν την οριστική διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης, υπόκεινται σε όλες τις δεσμεύσεις που δημιουργεί το δίκαιο καταγγελίας και ο θεσμός που εξετάζουμε π.χ. υποχρεούνται να τηρήσουν τις διαδικασίες για την καταγγελία των ατομικών σχέσεων εργασίας , να καταβάλουν την αποζημίωση καταγγελία. Όλα αυτά γίνονται σύμφωνα με τις ρυθμίσεις που περιέχει ο νόμος και τους όρους που είχαν διαμορφωθεί από τη μεταβίβαση.

ΠΟΡΙΣΜΑΤΑ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ

1. ΑΠ 1316/06, ΔΕΝ 2006, σελ1283

Υποχρεώσεις διαδόχου και μεταβιβάζοντος. Πρόγραμμα επαγγελματικής ασφάλισης και δικαιώματα διαδόχου εργοδότη. Περίπτωση συμβάσεως ομαδικής ασφάλισης με ασφαλιστική εταιρία, περί χορηγήσεως ισόβιου συντάξεως. Η καταγγελία της συμβάσεως από το διάδοχο δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή (όταν υπήρξε και συμφωνία των εργαζομένων).

Στην προκειμένη περίπτωση το Εφετείο με την προσβαλλόμενη απόφαση του, δέχθηκε τα ακόλουθα:

Με το Ν 2593/98, από την 1 – 4 – 98 η εταιρία διασπάστηκε και μέρος της περιουσίας της απορροφήθηκε από την εταιρία με την επωνυμία... «Ε» η οποία στη συνέχεια συγχωνεύθηκε με απορρόφηση από την εταιρία «ΕΠ» (αναιρεσίβλητη). Έτσι από 1 – 4 – 98 οι αναιρεσιόντες έχουν ως εργοδότη την αναιρεσίβλητη, οιονεί καθολική διάδοχο της αρχικής εργοδότης τους εταιρίας. Η μεταβιβαθείσα εταιρία είχε συνάψει από το έτος 1966 με την ασφαλιστική εταιρία «ΑΛ» σύμβαση ομαδικής ασφάλισης, με την οποία παρεχόταν στους εργαζομένους της, κατά τη λύση της συμβάσεως εργασίας τους με οποιονδήποτε τρόπο, χρηματική παροχή που συνίστατο σε ετήσια ισόβια σύνταξη, καταβαλλόμενη σε δέκα τέσσερις ισόποσες δόσεις ανά έτος.

Με τη σύμβαση αυτή ασφαλιζόνταν όλοι οι μισθωτοί, που παρείχαν την εργασία τους σε εκτέλεση συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου είτε στην Ελλάδα είτε στο εξωτερικό. Η εν λόγω σύμβαση τροποποιήθηκε δύο φορές, μια το έτος 1979 και μια το έτος 1988. Με τις τροποποιήσεις αυτές βελτιώθηκαν οι παρεχόμενες στους εργαζόμενους παροχές του προγράμματος. Τα ασφάλιστρα αρχικά καταβάλλονταν κατά ένα μικρό ποσοστό από τους εργαζόμενους και κατά το υπόλοιπο από την εργοδότη. Από το έτος 1979 τα ασφάλιστρα καταβάλλονταν μόνο από την εργοδότη. Η ένταξη στο πρόγραμμα δεν ήταν υποχρεωτική για τους εργαζόμενους, αλλά γινόταν ύστερα από αίτησή

τους. Το εν λόγω συνταξιοδοτικό πρόγραμμα αποτελούσε οικειοθελή παροχή της εργοδότης εταιρίας προς τους μισθωτούς της και μπορούσε οποτεδήποτε να ανακληθεί μονομερώς από αυτή. Πριν από τη συγχώνευση στην αναιρεσίβλητη, οι διοικήσεις των σωματείων των εργαζομένων σε όλες τις υπό συγχώνευση εταιρίες συγκρότησαν επιτροπή η οποία συζήτησε τα σχετικά θέματα με τους νόμιμους εκπροσώπους της αναιρεσίβλητης. Η επιτροπή των εργαζομένων και οι εκπρόσωποι της αναιρεσίβλητης κατέληξαν σε συμφωνία για την οποία συντάχθηκε σχετικό έγγραφο πρακτικό. Με αυτό η αναιρεσίβλητη ανέλαβε την υποχρέωση να διαβουλευτεί με τους εκπροσώπους των εργαζομένων για την κατάρτιση του νέου ομογενοποιημένου προγράμματος ομαδικής ασφάλισης και να καταρτίσει αυτό εντός δυο ετών από τη συγχώνευση.

Ενόψει αυτών το Εφετείο έκρινε, ότι το ως άνω πρόγραμμα ομαδικής ασφάλισης, που είχε καταρτίσει η δικαιοπάροχος της πρώτης αναιρεσίβλητης με την ασφαλιστική εταιρία αποτελούσε οικειοθελή παροχή της εργοδότης εταιρίας προς τους εργαζόμενους της και κατά συνέπεια, ότι η καταγγελία του προγράμματος αυτού έγινε κατ' ενάσκηση νόμιμου δικαιώματος της, άλλως κατ' ενάσκηση συμβατικού δικαιώματος που παρασχέθηκε σ' αυτή με συμφωνία των εργαζομένων κατά την τροποποίηση του αρχικού προγράμματος ασφάλισης, την οποία γνώριζαν και αποδέχθηκαν οι αναιρεσειόντες. Ακόμη όμως και αν το προαναφερόμενο πρόγραμμα ήταν αποτέλεσμα συμβατικής και μη ανακλητής μονομερώς υποχρέωσης της δικαιοπαρόχου της πρώτης αναιρεσίβλητης, είτε ρητής είτε σιωπηρής, λόγω επιχειρησιακής συνήθειας, η καταγγελία αυτού εκ μέρους της αναιρεσίβλητης και η κατάρτιση νέου ασφαλιστικού προγράμματος με διαφορετικούς όρους και προϋποθέσεις έγινε νομίμως, σύμφωνα με τις διατάξεις του ΠΔ 572/88 και συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας των αναιρεσειόντων, ούτε αποτελεί υπαίτια αθέτηση τους από τις εργασιακές συμβάσεις υποχρεώσεων της, ώστε να γεννάται εντεύθεν δευτερογενής αξίωση των αναιρεσειόντων προς αποζημίωση. Έτσι όπως έκρινε το Εφετείο δεν παραβίασε τις διατάξεις του άρθρου 3 παρ. 1,2 και εδαφ. α και β του ΠΔ 572/88 και διέλαβε στην απόφαση του επαρκείς και χωρίς αντιφάσεις αιτιολογίες για όλα τα ζητήματα που ασκούν ουσιώδη επίδραση στην έκβαση της δίκης, οι δε περὶ

του αντιθέτου από το άρθρο 559 αρ 1 και 19 του ΚΠολΔ, δεύτερος και τρίτος λόγοι της αναιρέσεως πρέπει να απορριφθούν ως αβάσιμοι.

2. ΑΠ 2569/2006, ΔΕΝ 2006, σελ 1286

Στοιχεία κρίσεως ότι πρόκειται περί μεταβιβάσεως. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του μεταβιβάζοντος βαρύνουν το διάδοχο. Άκυρη η παραίτηση του μισθωτού από την εργασία του και η σύγχρονη πρόσληψη από το διάδοχο.

Εν προκειμένω το Πολυμελές Πρωτοδικείο που δίκασε το Εφετείο, κατά την ανέλεγκτη επί της ουσίας κρίση του, δέχθηκε τα ακόλουθα: Την 22 – 5 – 2000 ο αναιρεσίβλητος που είναι γιατρός χωρίς ειδικότητα, σύνηψε με την μη διάδοχο εταιρία «ΣΜΕΕ» σύμβαση εξηρημένης εργασίας αορίστου χρόνου βάσει της οποίας παρέχει τις υπηρεσίες του στο ινστιτούτο αισθητικής, που διατηρούσε η ως άνω εταιρία στη Θεσσαλονίκη. Την άνοιξη του 2001 η εταιρία αυτή είχε περιέλθει σε πολύ άσχημη οικονομική κατάσταση και ήταν ορατός ο κίνδυνος παύσης της λειτουργίας της. Ενόψει αυτών τον Ιούνιο του 2001 η γενική διευθύντρια της επιχείρησης στη Θεσσαλονίκη και ο σύζυγός της γενικός Διευθυντής της αντίστοιχης επιχείρησης στην Αθήνα, συμφερόντων ΣΜ ενδιαφέρθηκαν να αναλάβουν οι ίδιοι την επιχείρηση της Θεσσαλονίκης και έτσι ήλθαν σε σχετική συνεννόηση κα συμφωνία με τον ουσιαστικό ιδιοκτήτη της δεύτερης εφεσίβλητης ΣΜ. Όμως, επειδή οι οφειλές προς τρίτους της εταιρίας αυτής ήταν πολύ μεγάλες και δεν ήθελαν να τις επωμισθούν αποφασίστηκε μεταξύ των μερών να συσταθεί νέα εταιρία η οποία πράγματι θα αναλάμβανε πλέον τη λειτουργία της επιχείρησης. Πράγματι, η Γεν. Δ/τρια και ο σύζυγός της σύστησαν την αναιρεσειούσα ετερόρρυθμη εταιρία. Συγχρόνως δε για φορολογικούς λόγους ίδρυσαν κατά τον ίδιο τρόπο δυο ακόμη εταιρίες.

Στις αρχές Σεπτεμβρίου 2001, όποτε είχαν ολοκληρωθεί όλες οι διαδικαστικές ενέργειες για τη λειτουργία της επιχείρησης στο όνομα της αναιρεσειούσας, δηλώθηκε σαφώς στους εργαζόμενους ότι πλέον αυτή αναλαμβάνει την

επιχειρηματική δράση. Ζητήθηκε μάλιστα απ' όσους θα συνέχιζαν να εργάζονται, μεταξύ των οποίων ήταν και ο αναιρεσίβλητος, να υπογράψουν στις 13 – 9 – 01 δήλωση παραίτησης από τη εταιρία ΣΜΕΕ και συγχρόνως πρόσληψης τους στην αναιρεσειούσα με τους ίδιους όρους εργασίας, που ίσχυαν μέχρι τότε. Η κατάσταση δε που είχε διαμορφωθεί στο χρονικό σημείο που ανέλαβε πλέον τη λειτουργία της επιχείρησης η νέα εταιρία, είχε ως ακολούθως: Η ίδια, όπως προαναφέρθηκε κατ' αντικείμενο δραστηριότητας, ασκείται στον 6^ο όροφο της ίδιας οικοδομής, δηλαδή σε μικρότερο απλώς χώρο, δεδομένου ότι προηγουμένως χρησιμοποιούνταν επιπλέον και οι 1^{ος}, 3^{ος}, και 5^{ος} όροφοι της οικοδομής. Ο διακριτικός τίτλος της επιχείρησης παρέμεινε ο ίδιος. Ο εξοπλισμός της επιχείρησης και ιδίως ο μεγάλης αξίας μηχανολογικός εξοπλισμός, είτε ιδιόκτητος είτε μισθωμένος, παρέμεινε κατά βάση ο ίδιος και απλώς ενισχύθηκε με την προσθήκη ορισμένων νέων ειδών. Η πελατεία παρέμεινε η ίδια, δεδομένου μάλιστα ότι η επιχείρηση συνέχισε να βρίσκεται στον ίδιο χώρο χρησιμοποιώντας τον ίδιο διακριτικό τίτλο και τον ίδιο τηλεφωνικό αριθμό. Ο κύριος κορμός των εργαζομένων, που συνέχισαν να εργάζονται στην επιχείρηση, ήταν προηγουμένως υπάλληλοι της δεύτερης αφεσίβλητης.

Βάση των παραπάνω πραγματικών παραδοχών του το δικαστήριο της ουσίας έκρινε ότι υπήρξε μεταβίβαση επιχείρησης υπό την έννοια των παραπάνω διατάξεων, η δε παραίτηση του αναιρεσίβλητου από την εργασία του και η σύγχρονη πρόσληψη αυτού από την αναιρεσειούσα να βαρύνεται με τις ίδιες εργασίας είναι άκυρη, με συνέπεια η αναιρεσειούσα να βαρύνεται με τις υποχρεώσεις της αρχικής εργοδότης προς τον αναιρεσίβλητο μισθωτό. Με την κρίση του αυτή το δικαστήριο της ουσίας δεν παραβίασε τις αναφερόμενες στην αρχή της ουσίας διατάξεις ουσιαστικού δικαίου.

3. ΑΠ 390/2005, ΔΕΝ 2005, σελ 1422

Ο νέος εργοδότης διαδέχεται τον παλαιό. Δεσμεύεται από τον κανονισμό εργασίας της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης. Δεν αντίκειται στην αρχή της ισότητας η νομοθετική επέκταση δικαιωμάτων των μισθωτών της μιας

επιχείρησης στους μισθωτούς άλλης. Περίπτωση μεταφοράς του προσωπικού της ΑΕ «ΑΕΡΟΛΙΜΗΝ ΑΘΗΝΩΝ» στην ΥΠΑ.

Από το συνδυασμό των άρθρων 1 και 2 του Ν.2338/95, των άρθρων 1 και 2 του Ν.1340/83 και των άρθρων 3 και 4 του Κανονισμού της εταιρίας «ΑΕΡΟΛΙΜΗΝ ΑΘΗΝΩΝ» (Α.Α) Α.Ε., προκύπτει ότι το προσωπικό της εταιρίας αυτής μεταφέρθηκε στο Ελληνικό Δημόσιο, υπηρεσία του οποίου είναι η Υπηρεσία Πολιτικής Αεροπορίας, το δε αναιρεσίβιον είναι εκ του νόμου διάδοχος της ανωτέρω εταιρίας, κατά το μέρος που αφορά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις εκ της συμβάσεως εργασίας του μεταφερθέντος προσωπικού, ανεξάρτητα του αν η Α.Α λύθηκε και τέθηκε υπό εκκαθάριση κατά το άρθρο 2 παραγρ. 1 του 2338/95 και αν το Δημόσιο δεν συνεχίζει τη δραστηριότητα, την εκμετάλλευση και τους σκοπούς της ίδιας οικονομικής μονάδος. Το άρθρο 2 του ανωτέρω νόμου ρυθμίζει το είδος της νέας σχέσης εργασίας των διαδίκων και το ύψος των αποδοχών του αναιρεσιβλήτου που ίσχυε κατά τον χρόνο της μεταφοράς του στον νέο εργοδότη, το δε μισθολογικό καθεστώς που διέπει τον τελευταίο αποτελεί πλέον και ατομικό όρο συμβάσεως του αναιρεσιβλήτου, αφού ορίσθηκε από το νόμο (άρθρο 2, παραγρ 2, Ν2338/95) ο οποίος μπορεί να τροποποιεί η καταργεί οποιαδήποτε προγενέστερη διάταξη. Ο δε κανονισμός εργασίας της λυθείσης εταιρίας (Α.Α) κατά το μέρος που ρυθμίζει το ύψος των αποδοχών και τα κάθε είδους επιδόματα, δεσμεύει και την ΥΠΑ για τον προσδιορισμό των κατ' είδος και ύψος εν γένει αποδοχών του αναιρεσίβλητου, ώστε αυτές, μετά τη μεταφορά του προσωπικού της Α.Α. στον νέο εργοδότη, να μη μειωθούν, ενώ μπορεί να θεμελιώσει και μελλοντικές αξιώσεις του αναιρεσίβλητου για αύξηση των αποδοχών του με βάση ισχύουσες ή μελλοντικές διατάξεις ΣΣΕ.

4. ΕΦ. ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ 856/2001, ΔΕΝ 2002, σελ 1204

Έννοια διαδοχής στο πρόσωπο του εργοδότη. Περίπτωση επιχειρήσεως που παρέμεινε προσωρινώς στον μίσθιο χώρο μετά τη λύση

της μισθώσεως, μέχρις ενάρξεως λειτουργίας άλλης επιχειρήσεως. Κρίση όταν δεν υπάρχει μεταβίβαση επιχειρήσεως.

Περίπτωση επιχείρησης κατασκευής και εμπορίας εξαερισμών και λοιπών ειδικών μεταλλικών κατασκευών κλπ που επειδή δεν είχε χώρο για να μεταφέρει τα μηχανήματα της, παρέμεινε προσωρινά στο μίσθιο χώρο όπου ασκούσε την δραστηριότητά της, και μετά την λύση της μισθώσεως δια καταγγελίας, μέχρι την έναρξη της λειτουργίας στο ίδιο μίσθιο ατομικής επιχείρησης επισκευών, συντηρήσεως και εμπορίας υδραυλικών ειδών. – Κρίση ότι η συνεργασία των δυο άνω επιχειρήσεων με την μορφή υπεργολαβίας και η σύναψη δυο συμβάσεων δεν συνιστά μεταβίβαση επιχειρήσεως.

5. ΑΠ 988/96, ΔΕΝ 1997, σελ 1121

Προϋποθέσεις συνεχίσεως της συμβάσεως επί διαδοχής του εργοδότη λόγω μεταβιβάσεως της επιχειρήσεως ή μετατροπής της από ατομική σε εταιρική ή της συγχωνεύσεως ή διχοτομήσεως της εταιρίας – φορέως της επιχείρησης.

Στην προκειμένη περίπτωση, όπως προκύπτει από την αναιρεσιβαλλόμενη απόφαση, το Εφετείο δέχθηκε ανελέγκτως τα ακόλουθα πραγματικά περιστατικά. Η αναιρεσίβλητη προσβλήθηκε την 1-11-57 με σύμβαση εξηρημένης εργασίας αορίστου χρόνου από την εταιρία «Β και ΣΙΑ ΕΕ» για να εργαστεί σε αυτή ως βοηθός λογιστή. Την 1-11-64 χωρίς να μεσολαβήσει καμιά μεταβολή στην εργασιακή σχέση της αναιρεσειούσας δηλώθηκε σε αυτήν ότι του λοιπού θα απασχολείται στην μητρική της πρώτη εταιρία με την επωνυμία «Ε ΑΕ» με την ίδια ειδικότητα, γιατί αυτή ανέλαβε όλες τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα έναντι των τρίτων και του προσωπικού της άνω θυγατρικής εταιρίας, αναγνωρίζοντας έτσι την προϋπηρεσία της στην «Β και ΣΙΑ ΕΕ» ως υπηρεσία στην ίδια (Ε. ΑΕ). Στην «Ε ΑΕ» η αναιρεσειούσα προσέφερε τις υπηρεσίες της μέχρι τον Αύγουστο 1976, οπότε η εταιρία αυτή συγχωνεύθηκε, σύμφωνα με το ΝΔ 1297/72, με τις

εταιρίες «ΑΛ» και «Π.Π. ΟΕ», δημιουργηθείσης έκτοτε νέας εταιρίας με την επωνυμία «ΑΛ ΑΕ» στην οποία και πάλι η αναιρεσεύουσα συνέχισε να προσφέρει τις υπηρεσίες της ως βοηθός λογιστή από 1-9-76. Η προκύψασα από τη συγχώνευση αυτή νέα εταιρία, η οποία ως ενιαία οικονομική μονάδα συνέχισε τις οικονομικές δραστηριότητες της «Ε. ΑΕ» διατήρησε την ενότητα της επιχειρήσεως, χωρίς οποιαδήποτε διακοπή, υπό ενιαία διοίκηση.

Εν όψει αυτών, αποδεικνύεται (συνεχίζει το Εφετείο) ότι η αναιρεσεύουσα, ως επιχείρηση και ως οικονομική μονάδα, είναι συνέχεια όλων των προηγούμενων εταιριών που ανήκουν στον όμιλο επιχειρήσεων, όπως και αυτή (αναιρεσεύουσα) και συνεπώς η τελευταία, κατ' εφαρμογή του άρθρου 6 παραγρ 1 Ν 2112/20 έπρεπε για τον καθορισμό της αποζημίωσης της αναιρεσίβλητης να προσμετρήσει και τον χρόνο που αυτή διήνυσε από την αρχική πρόσληψη της (1-11-57) μέχρι της 2-1-87 αφού η αναιρεσεύουσα υπολόγισε την υπηρεσία της. Με την προσμέτρηση δε του χρόνου τούτου υπηρεσίας η αναιρεσεύουσα, αντί της καταβληθείσας αποζημίωσης εκ δραχμών 765.769, έπρεπε να καταβάλλει στην αντίδικο της αποζημίωση 24 μηνών, από την οποία είχε δικαίωμα να αφαιρέσει το συνολικό ποσό που της είχε καταβάλλει, όπως αποδείχθηκε, για αποζημίωση της, όταν το 1978, 1984 και 1986 προέβαινε σε καταγγελία της συμβάσεως της που δεν δικαιολογείτο από τα πράγματα, αφού την επόμενη της κάθε μιας από τις τρεις αυτές καταγγελίες επαναπροσλαμβανόταν και συνέχιζε όπως και προηγουμένως την παροχή των υπηρεσιών της.

Επομένως, επάγεται περαιτέρω το Εφετείο, οι καταγγελίες αυτές γίνονταν κατά το φαινόμενο μόνο και δεν διέκοπταν τη σχέση εργασίας. Υπό οποιαδήποτε πάντως εκδοχή, ο προδιανυθείς κατά το παραπάνω χρόνος ήταν προμετρημένος στον συνολικό χρόνο της υπηρεσίας της αναιρεσίβλητης στην αναιρεσεύουσα κατά τη διάταξη του άρθρου 6 παράγρ 1 του Ν 2112/20.

6. ΑΠ 415/89, ΔΕΝ 1990, σελ 297

Ο νέος εργοδότης αποκτά αυτοδικαίως τις υποχρεώσεις του προηγούμενου έναντι των μισθωτών. Αν η μεταβίβαση έγινε με πράξη εν

ζωή, ο νέος εργοδότης ευθύνεται εις ολόκληρο με τον προηγούμενο για την εξόφληση των μέχρι μεταβίβασεως οφειλών.

Στην προκειμένη υπόθεση, το Εφετείο δέχθηκε στη συνέχεια ότι ο αναιρεσίβλητος δυο φορές κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας του στην επιχείρηση απολύθηκε εγγράφως αλλά εικονικά, χωρίς να του καταβληθεί η αντίστοιχη αποζημίωση και δυο φορές έγινε αναγγελία στον ΟΑΕΔ για δήθεν επαναπρόσληψη του στην επιχείρηση. Την πρώτη φορά φέρεται ότι κατήγγειλε την σύμβαση εργασίας το έτος 1980 η αρχική εργοδότηρια Α.Α. και τη δεύτερη φορά το έτος 1981 η επόμενη εργοδότηρια «Ε.Ε Αφοί Τ. και Σια». Στην πραγματικότητα όμως δεν είχε απολυθεί ποτέ, αλλά εργαζόταν συνέχεια στις διαδοχικές εργοδοτίδες του, και ήταν γραμμένος ως άνεργος στον ΟΑΕΔ και εισέπραττε κάθε φορά για πέντε το σχετικό επίδομα ανεργίας. Επομένως, οι καταγγελίες αυτές της σύμβασης εργασίας είναι εικονικές και κατ' ακολουθία άκυρες. Για το λόγο αυτό δεν λαμβάνονται υπόψη ως γεγονότα που διακόπτουν τη συνέχιση της από 1-2-79 υφιστάμενης σύμβασης εργασίας του ανεραισιβλήτου . έτσι το Εφετείο επιδίκασε την αποδοχές αδείας και επίδομα αδείας έτους 1980, αποδοχές αδείας για τα έτη 1981 και 1982, αποδοχές αδείας και επίδομα αδείας έτους 1983, προσαυξήσεις για εργασία κατά τις Κυριακές και νύχτες από 1-1-80 και 1-9-80 αντιστοίχως. Τμήμα των καθυστερούμενων αυτών αποδοχών ανάγεται σε χρόνο προ της μεταβίβασης της επιχείρησης στην αναιρεσεύουσα, πλην όμως ενέχεται στην πληρωμή αυτών και η αναιρεσεύουσα στην οποία περιήλθε η επιχείρηση ως σύνολο σύμφωνα με το άρθρο 479 ΑΚ, κατά τα λεχθέντα. Με αυτά που δέχθηκε το Εφετείο και υποχρέωσε την αναιρεσεύουσα να καταβάλλει στον αναιρεσίβλητο τις πιο πάνω διαφορές αποδοχών, αναγόμενες και στον προ της μεταβίβασης της επιχείρησης σε χρόνο που φέρεται η δικαιοπάροχος της αναιρεσεύουσας εργοδοτίδας ότι είχε λύσει τη σύμβαση εργασίας με καταγγελία, την οποία όμως δέχθηκε ως εικονική, ορθώς τις προαναφερθείσες διατάξεις ερμήνευσε και εφάρμοσε, τα δε αντίθετα που υποστηρίζει η αναιρεσεύουσα με τον δεύτερο λόγο αναιρέσεως πρέπει ν'

απορριφθούν ως αβάσιμα και κατά τα λοιπά ως απαράδεκτα, γιατί πλήττουν την ανέλεγκτη ως προς τα πράγματα κρίση του Εφετείου.

7. ΑΠ 1580/88, ΔΕΝ 1990, σελ 361

Μεταβίβαση τμημάτων επιχειρήσεως και συμφωνία με τους εργαζόμενους ότι θα σκεφθούν και θα αποφασίσουν αν αποδέχονται την τοποθέτηση στη νέα επιχείρηση σε περίπτωση άρνησης τους δεν δικαιούνται να ζητήσουν την αποζημίωση τους. Μετακίνηση μισθωτού στη β' επιχείρηση και δήλωση του ότι δεν δέχεται την τοποθέτησή του σ' αυτή αλλά στην πρώτη επιχείρηση. Η άρνηση της α' επιχείρησης ν' αποδεχθεί τις υπηρεσίες του συνιστά άτυπη (άκυρη) καταγγελία.

Ο ενάγων, ο οποίος τυγχάνει κτηνίατρος, προσελήφθη υπό της εναγόμενης, που ασκούσε επιχείρηση παραγωγής χρωμάτων, φαρμάκων και καλλυντικών. Τον Μάρτιο του 1983 η εναγόμενη άλλαξε επωνυμία (...), συνεστήθη η εταιρία "ADELCO" στην οποία η εναγόμενη μεταβίβασε ορισμένα τμήματα της επιχείρησής της. Οι εκπρόσωποι των δυο εταιριών καθόρισαν τους μισθωτούς οι οποίοι θα προσέφεραν τις υπηρεσίες τους στη νέα εταιρία. Μεταξύ τούτων περιλαμβανόταν και ο ενάγων. Στις 4-5-83 συμφωνήθηκε μεταξύ της εναγόμενης και των εργαζόμενων όπως εντός προθεσμίας ενός μήνα να σκεφθούν και να αποφασίσουν αν αποδέχονται ή όχι την τοποθέτησή τους στη νέα εταιρία. Συγχρόνως, ο νόμιμος εκπρόσωπος της τελευταίας αποδέχθηκε τα ανωτέρω συμφωνηθέντα και δήλωσε ότι σε περίπτωση που θα αρνηθούν οι εργαζόμενοι ν' αποδεχθούν την απόσπασή τους στη νέα εταιρία, δικαιούνται να ζητήσουν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας και να λάβουν τη νόμιμη αποζημίωση τους, γιατί όπως δήλωσε, η απόσπασή τους αποτελεί μεταβολή των όρων της σύμβασης τους. Με την επιφύλαξη αυτή ο ενάγων προσέφερε τις υπηρεσίες του στη νέα εταιρία. Αλλά σε διάστημα ενός μήνα κοινοποίησε «εξώδικη διαμαρτυρία και δήλωση» με την οποία δήλωσε ότι δεν δέχεται την τοποθέτησή του στη νέα εταιρία, διότι δεν έχει κτηνιατρικό τμήμα και θέτει στη διάθεση της εναγόμενης τις

συμφωνημένες υπηρεσίες του. Η εναγόμενη, αρνήθηκε να τις δεχθεί και του δήλωσε ότι ανήκει στη νέα εταιρία (ADELDO). Η άρνηση της εναγόμενης συνιστά άτυπη (άκυρη) καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Εκ των προσκομισθέντων αποδεικτικών μέσων, αποδείχθηκε ότι στις 5-8-83 η “ADELCO” κοινοποίησε στον ενάγοντα εξώδικα πρόσκληση με την οποία τον κάλεσε να της παράσχει «με τις αυτές αποδοχές» τις υπηρεσίες του «ως υπάλληλος μέχρι την παραγωγή από αυτή αυτήν κτηνιατρικών φαρμάκων». Μάλιστα, στο έγγραφο αυτό αναφέρεται ότι προσελήφθη παρά της εναγόμενης ο ενάγων και παρείχε σ αυτή τις υπηρεσίες του «όχι ως κτηνίατρος αλλά ως πωλητής και κτηνιατρικός επισκέπτης», ενώ ως εκτίθεται στην προηγούμενη αιτιολογία, είχε προσληφθεί και παρείχε υπηρεσίες υπό την ιδιότητα του κτηνιάτρου. Την πρόσκληση δεν αποδέχθηκε ο ενάγων. Ούτε όμως από την κατάθεση του μοναδικού εξετασθέντος μάρτυρα της εναγόμενης, υπαλλήλου της Ι.Κ. ,ούτε από άλλο αποδεικτικό στοιχείο προκύπτει ότι η άρνηση του ενάγοντος ν’ αποδεχθεί την πρόσκληση της τελευταίας εταιρίας (ADELCO) οφειλόταν σε οκνηρία και κακοβουλία προς τον σκοποί να εισπράττει μισθούς υπερημερίας χωρίς να εργάζεται, ως ισχυρίζεται η εναγόμενη. Επίσης, δεν αποδείχθηκε ο ισχυρισμός της εναγόμενης ότι τον κρίσιμο χρόνο της υπερημερίας του ενάγοντος ζητούντο από εταιρίες ή εν γένει επιχειρήσεις (ΕΒΓΑ, ΑΣΤΥ κλπ) «υπάλληλοι της ειδικότητας, γνώσεων και πείρας» του ενάγοντος. Επομένως, ορθώς το Πρωτόδικο Δικαστήριο απέρριψε την ένσταση της εναγόμενης περί καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος του ενάγοντος.

8. ΕΦΕΤ. ΑΘΗΝΩΝ 6944/89, ΔΕΝ 1990, σελ 907

Πότε υπάρχει; Η σωρευτική αναδοχή των υποχρεώσεων της επιχείρησης από το διάδοχο προϋποθέτει τη μεταβίβαση της επιχείρησης και όχι μόνο της χρήσεως της.

Η εφεσίβλητη Ο.Ε., που διατηρούσε επιχείρηση σνακ – μπαρ – ουζερί με το διακριτικό τίτλο «ΤΕΛΦΟΥΣΑ» στην Αγία Παρασκευή Αττικής, προσέλαβε δια

των νόμιμο εκπροσωπώ της στις 5-7-87 τον ενάγοντα και ήδη εκκαλούντα, με σύμβαση εξηρημένης εργασίας αορίστου χρόνου για να προσφέρει τις υπηρεσίες του ως σερβιτόρος στην πιο πάνω επιχείρηση της. Κατά τη χειμερινή περίοδο 1987-1988 οι εργασίες της εφεσίβλητης εταιρίας μειώθηκαν λόγω του χειμώνα σε απειλητικό σημείο με αποτέλεσμα οι εταίροι της να αποφασίσουν τη διάλυση της, αποφεύγοντας έτσι την ολοκληρωτική οικονομική καταστροφή τους. Προς υλοποίηση της αποφάσεως αυτής οι διαχειριστές κατήγγειλαν νομίμως όλες τις συμβάσεις εργασίας του προσωπικού της επιχείρησης τους μεταξύ και του εκκαλούντος στις 15-3-88 ενώ στις 16-3-88 συνέταξαν και τυπικά το σχετικό διαλυτικό έγγραφο.

Μετά τη διάλυση της Ο.Ε. ο καθένας από τους δύο εταίρους της Γ.Π. και Η.Ν. ακολούθως δική του επαγγελματική πορεία. Ο πρώτος από αυτούς μαζί με τους δυο άλλους ίδρυσαν Ε.Π.Ε με το διακριτικό τίτλο «Τελφούσα ΕΠΕ». Σκοπός της παραπάνω εταιρίας δηλαδή της δεύτερης εφεσίβλητης ήταν η δημιουργία και εκμετάλλευση εστιατορίου, σνακ, μπαρ, ουζερί στο εταιρικό κατάστημα στην Αγία Παρασκευή Αττικής με εταιρικό κεφάλαιο 1.000.000 δρχ. Περαιτέρω από τα ανωτέρω αποδεικτικά στοιχεία, αποδεικνύεται:

- 1) Ότι ο Η.Ν. το προϊόν της εκκαθάρισης που έλαβε από τη διάλυση της Ο.Ε., δηλαδή το ήμισυ του εξοπλισμού της επιχείρησης τους, το εκμίσθωσε στον Γ.Π. αντί 100.000 δρχ.
- 2) Ότι ο Γ.Π. το προϊόν της εκκαθάρισεως (δηλαδή το άλλο ήμισυ του εξοπλισμού της Ο.Ε.) που έλαβε από τη διάλυση της Ο.Ε. το εισέφερε στην ΕΠΕ
- 3) Ότι η ΕΠΕ για τις ανάγκες λειτουργίας της προέβη στην αγορά και άλλου εξοπλισμού
- 4) Ότι η ΕΠΕ προσέλαβε με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και νέο προσωπικό εκτός από το εργασθέν στην διαλυθείσα ΟΕ, η οποία στο μεταξύ του είχε προηγουμένως καταγγείλει νομίμως τη σύμβαση εργασίας, εξεδήλωσε δε επιθυμία να προσλάβει και τον εκκαλούντα, ο τελευταίος όμως απέρριψε η σχετική πρόταση γιατί δεν δεχόταν να υπογράψει σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου δηλαδή μέχρι 30-9-88 και

5) Ότι η ΕΠΕ άρχισε να λειτουργεί μετά τη διακοπή λειτουργίας της διαλυθείσας ΟΕ.

Από τα παραπάνω γεγονότα συνεπάγονται αβίαστα τα συμπεράσματα:

Ότι δεν συντρέχει στην ένδικη υπόθεση περίπτωση εφαρμογής του άρθρου 479 ΑΚ γιατί δεν υπάρχει εκπαινητική δικαιοπραξία, έστω και άκυρη, μεταβίβασης περιουσίας ή επιχείρησης στην ΕΠΕ, ώστε η τελευταία να γίνετε διάδοχος της ΟΕ και με την ιδιότητα αυτή να ευθύνεται για προϋπάρχουσες αξιώσεις του εκκαλούντος και ότι η ΟΕ λύθηκε νομότυπα σαν νομικό πρόσωπο, σταμάτησε να λειτουργεί την επιχείρηση της, έπαυσε να υπάρχει σαν ενιαία οικονομική μονάδα και δεν συνεχίζεται η λειτουργία της επιχείρησης αυτής από την ΕΠΕ γιατί:

- i. Με τη διάλυση της ΟΕ και την παύση της λειτουργίας της, έστω και για τις δυο ημέρες, εξέλιπε η αναγκαία προϋπόθεση της διαδοχής, δηλαδή η χωρίς πραγματική διακοπή συνέχιση της λειτουργίας της επιχείρησης και
- ii. Δεν αποδεικνύεται θέληση της ΕΠΕ: α) να είναι διάδοχος της ΟΕ και β) να επαναλειτουργήσει την επιχείρηση κατά τρόπο όχι ανεξάρτητο από εκείνο του προηγούμενου εκμεταλλευτή της. Κατόπιν των ανωτέρων, εφόσον στην προκειμένη περίπτωση δεν συντρέχει περίπτωση εφαρμογής του άρθρου 6 παραγρ. 1 Ν. 2112/20, λόγω της διαλύσεως της Ο.Ε. και παύσεως λειτουργίας της επιχείρησης της, έπαυσε η από το άρθρο 14 του Ν. 1264/82 προστασία του εκκαλούντος , με αποτέλεσμα η χωρίς την τήρηση του άρθρου 15 του ίδιου νόμου καταγγελία της εργασιακής του συμβάσεως να μην είναι άκυρη. Συνακόλουθα, δεν υπάρχει υπερήμερία, ούτε υποχρέωση της ΕΠΕ να πληρώσει στον εκκαλούντα μισθούς υπερήμερίας και να αποδειχθεί τις υπηρεσίες του.

9. ΑΠ 1340/89, ΔΕΝ 1990, σελ 1249

Η εργασιακή σχέση περιέχεται στο διάδοχο στην κατάσταση που βρισκόταν κατά το χρόνο της μεταβίβασης . Η αξίωση του απολυθέντος

μετά από μήνυση προς λήψη αποδοχών υπερημερίας λόγω μη καταβολής της αποζημίωσης μετά την ικανοποίηση αθωωτικής αποφάσεως ασκείται κατά του νέου εργοδότη. Δεν χρειάζεται να επιδοθεί η απόφαση και στον προηγούμενο εργοδότη.

Συνεπώς η αξίωση του μισθωτού, του οποίου η σύμβαση εργασίας κατηγγέλθη μετά από υποβολή μηνύσεως από τον προηγούμενο της επιχείρησης εργοδότη, ο οποίος μετά την καταγγελία αυτή μεταβίβασε την επιχείρηση σε νέο εργοδότη, δια μισθούς λόγω υπερημερίας περί την αποδοχή των υπηρεσιών του, κατόπιν της αθώωσης του και της μη καταβολής εις αυτόν, εντός εύλογου από της επιδόσεως στον νέο της επιχείρησης εργοδότη της αθωωτικής αποφάσεως προθεσμίας, της νομίμου αποζημιώσεως, ασκείται κατά του νέου εργοδότη της επιχειρήσεως, ο οποίος και περιέχεται σε υπερημερία, χωρίς να χρειάζεται η επίδοση της αθωωτικής αποφάσεως και στον καταγγείλαντα τη σύμβαση εργασίας προηγούμενο της επιχειρήσεως εργοδότη. Κατ' ακολουθία αυτών ο δεύτερος λόγος αναιρέσεως με τον οποίο αποδίδεται στην προσβαλλόμενη απόφαση η αιτίαση ότι το εκδόσαν αυτή Εφετείο παραβίασε ευθέως και εκ πλαγίου τις παραπάνω διατάξεις και τη διάταξη του άρθρου 479 ΑΚ, που δέχθηκε με την προσβαλλόμενη απόφαση του, ότι η αναιρεσείουσα ως διάδοχος της επιχείρησης στην οποία εργαζόταν ο αναιρεσίβλητος, μετά την επίδοση εις αυτή την αμετάκλητη απόφαση του Τριμελούς Πλημ/κείου Αθηνών, με την οποία αθώωθηκε ο αναιρεσείων των αποδιδόμενων σ' αυτόν κατηγοριών και μετά την παρέλευση από αυτή (την επίδοση) ευλόγου προθεσμίας χωρίς να καταβληθεί σε αυτόν η νόμιμη αποζημίωση, περιήλθε σε υπερημερία και υποχρεούται να καταβάλλει στον αναιρεσίβλητο τις αποδοχές του, είναι αβάσιμος και απορριπτός.

Προκύπτει λοιπόν, ότι αν ο υπάλληλος, του οποίου η αορίστου χρόνου εργασιακή σύμβαση καταγγέλθηκε χωρίς να καταβληθεί σ' αυτόν αποζημίωση, γιατί υποβλήθηκε εναντίον του μήνυση για αξιόποινη πράξη που τέλεσε κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του, απαλλαγεί, εφόσον ο εργοδότης δεν καταβάλλει αμέσως η μέσα σε εύλογο χρόνο από την κοινοποίηση σ' αυτόν του

απαλλακτικού βουλεύματος, η της αθωωτικής αποφάσεως, την αποζημίωση του Ν. 2112/20 στον απολυθέντα υπάλληλο, καθίσταται άκυρη η απόλυση του τελευταίου, μη αποδεχόμενος δε ο εργοδότης τις προσφερόμενες υπηρεσίες του υπαλλήλου περιέχεται, σύμφωνα με το άρθρο 349 ΑΚ σε υπερημερία και υποχρεούται κατά το άρθρο 656 ΑΚ να καταβάλει σ' αυτόν τις αποδοχές του για το χρόνο από την παραπάνω κοινοποίηση και μετά. Επομένως το Εφετείο που με την προσβαλλόμενη απόφασή του δέχθηκε, ότι η ακυρότητα της καταγγελίας και η συνακόλουθη υπερημερία εργοδότη ανατρέχει στο χρόνο της καταγγελίας και μετά από αυτά επιδίκασε στον αναιρεσίβλητο τις αποδοχές του από του χρόνου της καταγγελίας της συμβάσεως 14-6-85 και όχι από της επιδόσεως στην αναιρεσείουσα της ως άνω αθωωτικής αποφάσεως, εσφαλμένα ερμήνευσε και εφάρμοσε τις παραπάνω διατάξεις και ούτω παραβίασε αυτές και πρέπει να αναιρεθεί η προσβαλλόμενη απόφαση δια τον εκ του άρθρου 559, αριθ 1 ΚΠολΔ λόγο, κατά τον περί τούτου νόμιμο και βάσιμο πρώτο επικουρικά προσβαλλόμενο λόγο αναιρέσεως. Αναιρούμενης κατά τούτο της προσβαλλόμενης αποφάσεως, πρέπει να παραπεμφθεί η υπόθεση η οποία έχει ανάγκη διευκρίνισεως, για περαιτέρω εκδίκαση στο Εφετείο Πειραιώς.

10. ΑΠ 1867/87, ΔΕΝ 1989, σελ 180

Έννοια και συνέπειες. Διαδοχή υπάρχει όταν η επιχείρηση μεταβιβάζεται χωρίς να μεταβάλλεται η ταυτότητα της και όχι όταν ασκείται νέα ομοειδής επιχείρηση στον ίδιο χώρο.

Στην περίπτωση της κρινόμενης διαφοράς, το Εφετείο δέχθηκε με την προσβαλλόμενη απόφαση του ότι ο αναιρεσίβλητος προσλήφθηκε το μήνα Μάρτιο του 1963 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για να εργαστεί ως ζυγιστής στο κρεοπωλείο του εργοδότη Η.Π. που διατηρούσε την επιχείρηση του σε δυο συνεχόμενα καταστήματα της κεντρικής αγοράς που ανήκουν κατά κυριότητα στο Δήμο Αθηνών, ότι με το από 28-1-81 ιδιωτικό συμφωνητικό, ο εργοδότης του αναιρεσίβλητου συνέστησε με άλλα πρόσωπα την ΟΕΕ «ΗΠ και

Σια», στην οποία παραχώρησε τη χρήση των δυο παραπάνω καταστημάτων και συνεισέφερε τα επαγγελματικά του ψυγεία, τις ταμειακές μηχανές και όλα τα άλλα εργαλεία της ατομικής του επιχείρησης, ότι η εταιρία ανέλαβε με ρητό όρο του καταστατικού της όλες τις εκκρεμείς υποχρεώσεις της ατομικής επιχείρησής του ΗΠ, απέναντι στο υπαλληλικό προσωπικό, ότι ο αναιρεσίβλητος εξακολούθησε να εργάζεται ως ζυγιστής στα μίσθια καταστήματα μέχρι 12-12-82. Οπότε διακόπηκε η παροχή των υπηρεσιών του εξ αιτίας διακοπής της λειτουργίας της ίδιας της επιχείρησης, οφειλόμενης σε αναγκαστικό πλειστηριασμό που ενεργήθηκε σε βάρος του ΗΠ που ήταν ομόρρυθμο μέλος της εταιρίας ότι κατά τον αναγκαστικό αυτό πλειστηριασμό, αναδείχθηκε υπερθεματιστής ο ΝΓ, στον οποίο περιήλθαν έτσι κινητά πράγματα του καταστήματος, τα οποία συνεισέφερε στην ΑΕ «Νικ. Γύπαρης» (αναιρεσείουσα) που ασκούσε επίσης εμπορία κρεάτων, ότι ο Ν.Π. εκχώρησε με τη συναίνεση του Δήμου Αθηνών τα μισθωτικά του δικαιώματα στον Ν.Γ. που άρχισε έτσι να χρησιμοποιεί τα μίσθια καταστήματα για λογαριασμό της αναιρεσειούσας εταιρίας από 10-1-83 για την εμπορία κρεάτων, ότι η επιχείρηση αυτή, στην οποία διατηρήθηκε ο αναιρεσίβλητος και οι υπόλοιποι, απετέλεσε συνέχεια των προηγούμενων επιχειρήσεων, αφού είχε το ίδιο αντικείμενο, απασχολούσε το ίδιο προσωπικό και χρησιμοποιούσε τον ίδιο επαγγελματικό χώρο και ότι επομένως η αναιρεσειούσα, που κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με την οποία είχε προσληφθεί ο αναιρεσίβλητος, που είχε συμπληρώσει τις προϋποθέσεις απολήψεως πλήρους συντάξεως γήρατος από ΙΚΑ, έπρεπε να καταβάλει σ' αυτόν, κατά το άρθρο 5 του Ν. 435/76, τα 40% της προβλεπόμενης από το νόμο 2112 αποζημιώσεως αυτής όχι με βάση το χρόνο υπηρεσίας του στον τελευταίο εργοδότη. Για τους λόγους αυτούς, το Εφετείο υποχρέωσε της αναιρεσειούσα, ύστερα από εξαφάνιση της αποφάσεως του πρωτοβαθμίου Δικαστηρίου να καταβάλλει το ανάλογο ποσό για συμπλήρωση της προβλεπόμενης από το άρθρο 5 του Ν. 435/76 αποζημιώσεως. Με την απόφασή του, όμως, αυτή το Εφετείο δέχθηκε ότι η αναιρεσειούσα άσκησε επιχείρηση που αποτελούσε συνέχεια της προηγούμενης, χωρίς να διαλάβει επαρκείς αιτιολογίες και ειδικότερα χωρίς να καθορίσει συγκεκριμένα κριτήρια που να συνθέτουν όχι απλή

συνέχεια ομοειδούς εμπορικής επιχείρησης αλλά και διατήρηση της ενότητας της ασκούμενης επιχείρησης για την οποία αρκέστηκε στο ότι η αναιρεσείουσα απασχολήθηκε με την εμπορία κρεάτων στον ίδιο μίσθιο χώρο και με το ίδιο υπαλληλικό προσωπικό, μετά από αναγκαστικό πλειστηριασμό που είχε ως μόνο αποτέλεσμα να περιέλθουν στην κυριότητα του Ν.Γ. τα κινητά πράγματα που άνηκαν μέχρι τότε στον Η.Π. και είχαν χρησιμοποιηθεί στο μίσθιο από την ΟΕΕ «Η.Π. και Σια». Επομένως η προσβαλλόμενη απόφαση δεν είχε νόμιμη βάση και πρέπει ν' αναιρεθεί η σχετική διάταξη της κατά το εδ. 19 του άρθρου 559 του ΚΠολΔ , ύστερα από αποδοχή του βάσιμου υπό στοιχεία λόγου αναιρέσεως.

11. ΑΠ ΕΦ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ 2093/88, ΔΕΝ 1989, σελ 538

Πότε η μεταβολή του εργοδότη μπορεί να θεωρηθεί ως βλαπτική μεταβολή. Περίπτωση διαδοχής συμβολαιογράφων ως εργοδοτών λόγω συνταξιοδότησής τους.

Αποδείχθηκαν τα ακόλουθα: ο εναγόμενος, συμβολαιογράφος Θεσ/νίκης, προσέλαβε την ενάγουσα, με σύμβαση εξηρημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως υπάλληλο- δακτυλογράφο, η οποία αντί μηνιαίου μισθού προσέφερε συνεχώς τις υπηρεσίες της στον εναγόμενο μέχρι που ο συμβολαιογράφος έπαυσε να ασκεί τα καθήκοντά του λόγω συμπλήρωσής του από το νόμο οριζόμενου ορίου ηλικίας προς συνταξιοδότηση. Με υπόδειξη του εναγόμενου ορίστηκε διάδοχος του, δηλαδή αναπληρώτρια και προσωρινή φύλακας του αρχείου του συμβολαιογράφου Θεσ/νίκης Β.Κ. το οποίο από ετών κατείχε ο εναγόμενος, η συμβολαιογράφος Θεσ/νίκης Μ.Γ.

Η ενάγουσα γνώριζε την επικείμενη συνταξιοδότηση του εναγόμενου από συζητήσεις και ανακοινώσεις του ίδιου προς αυτήν και είχε συναινέσει, τουλάχιστον σιωπηρώς να εξακολουθήσει να παρέχει τις υπηρεσίες της στη διάδοχο του εναγόμενου εργοδότη της, με τους ίδιους όρους και συνθήκες. Πράγματι η ενάγουσα μετά την οριστική παύση της άσκησης των καθηκόντων του ως συμβολαιογράφου, παρέμεινε στο άλλοτε γραφείο του άρχισε πλέον με

τους ίδιους όρους και συνθήκες να εργάζεται για λογαριασμό της διαδόχου του και νέας εργοδότης της Μ.Γ. η οποία μάλιστα ήθελε να την διατηρήσει στην υπηρεσία της λόγω της πολυετούς εμπειρίας της. Προς άρση κάθε αμφιβολίας αλλά και για κατοχύρωση του αρχικού εργοδότη, της διαδόχου αλλά και της εργαζόμενης, ο εναγόμενος και η διάδοχος απεύθυναν στην ενάγουσα εξώδικη δήλωση τους (πρόσκληση). Με τη δήλωση αυτή καλούσαν την ενάγουσα να συνεχίσει να προσφέρει τις υπηρεσίες της στη νέα εργοδότη, διάδοχο του εναγόμενου, στον ίδιο τόπο και γενικά με τους ίδιους όρους και τις ίδιες ακριβώς συνθήκες εργασίας, επιπλέον δεν γινόταν μνεία ότι θα διατηρήσει όλα τα τότε δικαιώματά της από την απασχόληση της στον εναγόμενο και ότι οι δύο δηλούντες αποδέχονται την εις ολόκληρο ευθύνη τους για της αξιώσεις της που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας της με τον αρχικό εργοδότη. Η ενάγουσα, με εξώδικη απάντηση της στην ανωτέρω δήλωση- πρόσκληση του εναγομένου και της διαδόχου του, όσο και από το δικόγραφο της ένδικης αγωγής, όχι ορθώς εξέλαβε την παραπάνω δήλωση –πρόσκληση του εναγομένου και της Μ.Γ. ως καταγγελία εκ μέρους του εναγόμενου αρχικού εργοδότη της, της μεταξύ τους εργασιακής συμβάσεως και αρνήθηκε να συνεχίσει την εργασία της, αξιώνοντας την νόμιμη αποζημίωση, αφού από το περιεχόμενο της ανωτέρω εξώδικης δήλωσης- πρόσκλησης δεν συνάγεται απόλυση αλλά ούτε και αποτελεί καταγγελία, όπως αβάσιμα ισχυρίζεται η ενάγουσα. Όπως δεν προκύπτει από το δικόγραφο της ένδικης αγωγής, η ενάγουσα μόνη την ανώτερη μεταβολή του προσώπου του εργοδότη θεώρησε, άνευ άλλου τινός, δηλαδή χωρίς να επικαλεστεί και βλαπτική μεταβολή γι' αυτήν μεταβολή όρων εργασίας, ως απόλυση της και ζητά αποζημίωση. Σύμφωνα όμως με όσα εκτέθηκαν στη σκέψη της παρούσας, η ενάγουσα, αφού αρνήθηκε να αποδεχθεί την προσφερομένη σ' αυτή, με τους ίδιους όρους και συνθήκες όπως και προηγουμένως, εργασία στη διάδοχο εργοδότη, περιήλθε σε υπερημερία, μη δικαιούμενη της αποζημιώσεως. Περαιτέρω, η ενάγουσα, με τις έγγραφες προτάσεις της στο πρωτοβάθμιο δικαστήριο, επιχειρεί ανεπίτρεπτη μεταβολή της βάσεως της αγωγής της, επικαλούμενη περιστατικά προς θεμελίωση ισχυρισμού της, ότι η

ανωτέρω διαδοχή συνιστά γι' αυτήν βλαπτική μεταβολή των όρων της μετά του εναγόμενου συμβάσεως εργασίας.

Οι παραπάνω ισχυρισμοί ανεξάρτητα του κατ' ουσία αβάσιμου είναι απορριπτέοι. Συνεπώς, η κρινόμενη αγωγή, κατά το κεφάλαιο αυτής της επιδικάσεως αποζημιώσεως λόγω αγγελίας της ένδικης συμβάσεως εργασίας εκ μέρους του εναγόμενου είναι απορριπτέα ως αβάσιμη. Ύστερα απ' όλα αυτά πρέπει να απορριφθεί η κρινόμενη έφεση ως αβάσιμη.

12. ΑΠ 759/87, ΔΕΝ 1988, σελ 357

Δημιουργείται σωρευτική αναδοχή χρέους. Όχι όταν μεταβιβάζεται απλώς η χρήση περιουσιακών στοιχείων ή η πρόσκαιρη εκμετάλλευση επιχειρήσεων.

Στην περίπτωση της δικαζόμενης διαφοράς, το Εφετείο δέχθηκε με την προσβαλλόμενη απόφαση του ότι ο πρώτος από τους αναιρεσίβλητους είχε προσλάβει με σύμβαση αορίστου διάρκειας, για να τον απασχολήσει ως σερβιτόρο του εστιατορίου του, τον αναιρεσειόντα, τον οποίο απέλυσε στις 3-10-89 ταυτόχρονα με την παραχώρηση της χρήσεως των χώρων και των επίπλων του καταστήματος του στη δεύτερη αναιρεσίβλητη, που συντελέστηκε με δυο χωριστές συμβάσεις και δη με σύμβαση παραχωρήσεως της χρήσεως των κινητών πραγμάτων και του εξοπλισμού του εστιατορίου και με σύμβαση χρησιδανείου του καταστήματος για χρονικό διάστημα ενός έτους, με τις οποίες οι συμβαλλόμενοι απέβλεψαν στην συνέχιση της λειτουργίας της επιχείρησης, που όμως δεν μεταβιβάστηκε, αφού ο πρώτος από τους αναιρεσίβλητους διατήρησε την κυριότητα του πάνω στα περιουσιακά στοιχεία που εκμίσθωσε. Επομένως το Εφετείο, το οποίο έκρινε με βάση τις παραδοχές του αυτές ότι η αναιρεσίβλητη εταιρία δεν αναδέχθηκε σωρευτικώς τις υποχρεώσεις του πρώτου από τους αναιρεσίβλητους και ότι η αγωγή του αναιρεσειόντα που στηρίζεται στη σύμβαση εργασίας με την οποία τον είχε προσλάβει ο τελευταίος έπρεπε να απορριφθεί λόγω μη υπάρξεως παθητικής νομιμοποιήσεως ως προς την δεύτερη

αναιρεσίβλητη, δεν παραβίασε την παραπάνω διάταξη του άρθρου 479 του ΑΚ και δεν την παραβίασε ούτε πλαγίως αφού περιέλαβε στην προσβαλλόμενη απόφαση του τις παραπάνω πλήρεις και σαφείς αιτιολογίες. Επομένως, πρέπει ν' απορριφθεί ως αβάσιμος ο πρώτος λόγος αναιρέσεως με τον οποίο υποστηρίζεται το αντίθετο.

13. ΜΟΝ. ΠΡΩΤ. ΑΘΗΝΩΝ 2507/87, ΔΕΝ 1988, σελ 493

Σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, ο εργαζόμενος διατηρεί απέναντι στο νέο εργοδότη όλα τα δικαιώματα που είχε από τη σύμβαση εργασίας, η οποία συνεχίζεται με τους ίδιους όρους και τις νέες κύριες και πρόσθετες αποδοχές, χωρίς να επηρεάζεται από τη μεταβολή. Ο νέος όμως εργοδότης δεν ευθύνεται για τις πριν από τη μεταβολή γεγενημένες αξιώσεις του μισθωτού, εκτός αν συντρέχουν οι προϋποθέσεις του άρθρου 479 ΑΚ, οπότε ο αρχικός εργοδότης ευθύνεται απεριόριστα και ο δεύτερος μέχρι της αξίας των μεταβιβαζομένων περιουσιακών στοιχείων. Αόριστη η αγωγή, όταν δεν διευκρινίζεται ποιες αξιώσεις γεννήθηκαν πριν και ποιες μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησης.

Ο ενάγων δεν αναφέρει πόσες Κυριακές εργάσθηκε, πόσες ώρες νυχτερινής εργασίας πραγματοποίησε, πόσες παράνομες υπερωρίες και πόσες ώρες υπερεργασία εργάστηκε μέχρι 30-10-84, οπότε η επιχείρηση μεταβιβάστηκε στο δεύτερο εναγόμενο για να μπορεί το Δικαστήριο να υπολογίσει το ποσό για το οποίο ευθύνεται η πρώτη εναγόμενη.

Έτσι εχόντων των πραγμάτων, η αγωγή πρέπει ν' απορριφθεί ως αόριστη.

14. ΕΓΓΡ. 766/30.4.87, ΔΕΝ 1988, σελ 814

Εάν πρόκειται μια επιχείρηση να διαλυθεί και με τη θέληση των μετόχων της τεθεί σε εκκαθάριση και παύσει οριστικά η λειτουργία της, στην περίπτωση αυτή, υποχρεούται ν' απολύσει εγγράφως το προσωπικό και να καταβάλλει σ' αυτό τη νόμιμη αποζημίωση.

Εν όψει των ανωτέρω, το υποκατάστημα της Γερμανικής Ασφαλιστικής Εταιρίας που βρίσκεται στην Ελλάδα, αν διαλυθεί οφείλει να προβεί σε απολύσεις και καταβολή αποζημιώσεων στο προσωπικό του. Αν όμως τούτο μεταβιβασθεί με έναν από τους προαναφερόμενους στις παραγράφους 3 και 4 του εγγράφου αυτού τρόπους, συνεχισθεί δε η λειτουργία της επιχειρήσεως με το νέο φορέα και με διάφορο τίτλο ή μορφή (ΑΠ 602/80) τότε πρόκειται για μεταβολή του προσώπου του εργοδότη κατά τη ν έννοια του άρθρου 6 του Ν. 2112/20, που δεν παραβιάζει τα δικαιώματα των εργαζομένων, οι οποίοι υποχρεούνται να προσφέρουν την εργασία τους στο νέο φορέα της επιχείρησης.

15. ΕΦ. ΠΑΤΡΩΝ 61/88, ΔΕΝ 1988, σελ 1033

Προϋπόθεση εφαρμογής των διατάξεων άρθρου 6 παρ 1 Ν. 2112/20 και 9 παρ. 1 του ΒΔ 16/18.7.20 περί υποχρέωσης χορηγήσεως αποζημίωσης στους μισθωτούς σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη με οποιονδήποτε τρόπο, αποτελεί η συνέχιση αυτής της επιχείρησης ως οικονομική μονάδα κ η διατήρηση της ενότητας της υπό τον νέο φορέα. Περίπτωση εκμισθώσεως ξενοδοχειακού συγκροτήματος και κρίση ότι στην συγκεκριμένη περίπτωση δεν υπάρχει μεταβίβαση της επιχείρησης ως οικονομικής ενότητας.

Στην προκειμένη περίπτωση αποδείχθηκαν τα εξής πραγματικά περιστατικά: Η ξενοδοχειακή επιχείρηση που εδρεύει στην Αθήνα με την επωνυμία «Τουριστικές και Ξενοδοχειακές επιχειρήσεις FOTENE ΑΕ» και εκμεταλλεύεται το ξενοδοχείο ΠΟΣΕΙΔΩΝ στα Νικολέικα Αιγιαλείας, προσέλαβε 9 άτομα με σύμβαση εξηρημένης εργασίας αορίστου χρόνου και οι οποίοι προσέφεραν την

εργασία τους κατά την εποχιακή λειτουργία του ξενοδοχείου από το τέλος Μαρτίου μέχρι τέλος Οκτωβρίου κάθε χρόνο, από την πρόσληψή τους μέχρι το έτος 1984. Όμως το Νοέμβριο του 1984 και με ιδιωτικό συμφωνητικό η επιχείρηση FOTENE εκμίσθωσε στην πρώτη εφεσίβλητο – εναγόμενη το παραπάνω ξενοδοχειακό συγκρότημα για 9 έτη, όπως αυτό ειδικότερα περιγράφεται στο μισθωτήριο. Δεν εκμισθώθηκε η επιχείρηση ως οικονομική μονάδα, αφού δεν γίνεται μνεία για κάτι τέτοιο στο εν λόγω μισθωτήριο. Η άποψη αυτή ενισχύεται από: 1) το ότι στο μισθωτήριο γίνεται περιγραφή μόνο του κτιριακού συγκροτήματος και του εξοπλισμού του, χωρίς να αναφέρεται τίποτε για πελατεία, φήμη κτλ και 2) ότι με τον όρο 9 του μισθωτηρίου συμφωνείται μεταξύ των πιο πάνω συμβαλλομένων « όπως μέρος του προσωπικού της εκμισθώτριας (FOTENE) από 9 άτομα τα οποία αναφέρονται σε συνημμένη με το μισθωτήριο κατάσταση, διατηρηθούν στην υπηρεσία της μισθώτριας (α' εφεσίβλητου) ότι εάν η καταγγελία της συμβάσεως γίνει από τη μισθώτρια εντός έτους, η αποζημίωση λόγω της καταγγελίας θα βαρύνει την εκμισθώτρια καταβαλλόμενη υπό της μισθώτριας και συμψηφιζόμενη στα μισθώματα. Εάν γίνει αργότερα θα βαρύνει τη μισθώτρια. Εάν λοιπόν υπήρχε εκμίσθωση της ξενοδοχειακής επιχειρήσεως ως οικονομικής ενότητας δεν θα ήταν ανάγκη να περιληφθεί ο πιο πάνω όρος, αφού η διάδοχος επιχείρηση θα υπεισερχόταν στις υποχρεώσεις της εκμισθώτριας ως αναπόσπαστο βάρος της επιχείρησης, για όλο το προσωπικό και όχι για εννέα μόνο άτομα, στα οποία άγνωστο για πιο λόγο η εκμισθώτρια ήθελε να εξασφαλίσει την συνέχιση της εργασίας τους.

Όλοι οι ενάγοντες εργάστηκαν με τις προαναφερθείσες ιδιότητες κατά τη λειτουργία του ξενοδοχείου το έτος 1985. Επειδή όμως η πρώτη εφεσίβλητος κατά τη διάρκεια της λειτουργίας της ξενοδοχειακής επιχείρησης δεν πήγε οικονομικά καλά, ήλθε σε συμφωνία με την εκμισθώτρια εταιρία και κατά τα τέλη του μηνός Μαρτίου 1986 λύθηκε η μεταξύ τους σύμβαση μισθώσεως. Κατόπιν τούτου τέλος Μαρτίου μετέβη στα Νικολέικα ο εκπρόσωπος της α' εφεσίβλητου προκειμένου να επιδώσει τις από 31-3-86 καταγγελίες συμβάσεως εργασίας των παραπάνω εναγομένων. Και άλλοι μεν από τους εναγόμενους τις παρέλαβαν, όσοι δεν τις παρέλαβαν τους κοινοποιήθηκαν την 1-4-86 με δικαστικό επιμελητή.

Στο μεταξύ η ιδιοκτήτρια εταιρία του ξενοδοχειακού συγκροτήματος εκμίσθωσε το εν λόγω συγκρότημα με από 1-4-86 με το από 28-3-86 ιδιωτικό συμφωνητικό στη δεύτερη εφεσίβλητο – εναγόμενη ΑΕ με επωνυμία «Τουριστικά Θέρετρα ΑΕ». Στην τελευταία αυτή εταιρία όπως προκύπτει από το προσκομιζόμενο συμφωνητικό, μισθώνεται μόνο το κτιριακό συγκρότημα, όπως αυτό ειδικότερα περιγράφεται στο συμφωνητικό, και όχι η επιχείρηση ως οικονομικό σύνολο. Άλλωστε η εκμισθώτρια δεν είχε πλέον καμία επιχείρηση (πελατεία, φήμη κλπ) ούτε μεταβιβάσθηκε στην νέα μισθώτρια η επιχείρηση σαν σύνολο της πρώτης εναγόμενης, διότι η τελευταία αυτή δεν σταμάτησε τις επιχειρησιακές δραστηριότητες της αλλά τις συνεχίζει αλλού.

Το γεγονός ότι η β' εναγόμενη για μικρό χρονικό διάστημα χρησιμοποίησε ένα μικρό αυτοκίνητο « PONY» ιδιοκτησίας της α' εναγόμενης, δεν αποδεικνύει διαδοχή της επιχείρησης, διότι όπως ρητά καταθέτει ο μάρτυρας Κ.Σ. το εν λόγω αυτοκίνητο είχε ενδιαφερθεί η β' εναγόμενη να ο αγοράσει. Το ίδιο πρέπει να λεχθεί και για τον ισχυρισμό των εκκαλούντων – εναγόντων ότι τα ίδια ταξιδιωτικά γραφεία τροφοδοτούσαν με πελατεία και τις δυο εναγόμενες εταιρίες, διότι ότι δεν αποδείχθηκε κάτι τέτοιο. Συνεπώς η ένδικη αγωγή πρέπει να απορριφθεί κατά την κύρια της βάση με την οποία επιδιώκεται η ακύρωση των καταγγελιών. Η εκκαλουμένη λοιπόν απόφαση που δέχθηκε τα ίδια, ορθά ερμήνευσε το νόμο και εκτίμησε τις αποδείξεις και πρέπει ν' απορριφθεί ο πρώτος λόγος της εφέσεως ως αβάσιμος.

Συνεπώς το πρωτοβάθμιο δικαστήριο που σιωπηρά απέρριψε την επικουρική βάση της αγωγής με την οποία επιδιώκεται η ακυρότητα των απολύσεων διότι έγιναν κατά παράβαση, δεν έσφαλε και πρέπει να απορριφθεί και ο σχετικός λόγος της εφέσεως.

16. ΑΠ 310, ΔΕΝ 1986, σελ 1212

Ο νέος υπεισέρχεται στις υποχρεώσεις του αρχικού. Επί καταγγελίας η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση και το χρόνο υπηρεσίας στον εργοδότη. Δεν υπολογίζεται ο παλιός χρόνος για το μισθωτό που είχε

απολυθεί χωρίς αποζημίωση από τον πρώτο εργοδότη και προσελήφθη εκ νέου από το δεύτερο.

Στην προκειμένη περίπτωση, ως εκ της προσβαλλομένης απόφασης προκύπτει ότι το Εφετείο δέχτηκε τα ακόλουθα πραγματικά περιστατικά: ο διατηρών επιχείρηση εμπορίας αυτοκινήτων VOLVO, RENAULT και VAUXHALL, πωλήσεις ανταλλακτικών και συνεργείο επισκευών αυτοκινήτων, Μ.Ι. προσέλαβε στην επιχείρηση αυτή κατά το μήνα Οκτώβριο 1959, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, τον ενάγοντα ως αρχιτεχνίτη. Ο Μ.Ι. συνέστησε το έτος 1969, μετά της συζύγου του, ανώνυμης εταιρίας, υπό την επωνυμία *, στην οποία μεταβίβασε εξ ολοκλήρου την πιο πάνω επιχείρηση του και εξακολούθησε να προσφέρει χωρίς διακοπή να προσφέρει τις υπηρεσίες του ο αναιρεσείων. Αργότερα ο νόμιμος εκπρόσωπος αυτής της ανώνυμης εταιρίας, αφού πούλησε τα ανταλλακτικά των αυτοκινήτων, διέκοψε την εμπορία των παραπάνω τύπων αυτοκινήτων, εκμίσθωσε το συνεργείο και περιόρισε τη δραστηριότητα της εταιρίας στην πώληση αυτοκινήτων τύπου PEGEOT, απέλυσε τον αναιρεσείοντα όπως και το υπόλοιπο προσωπικό της επιχείρησης, χωρίς να καταβάλλει σ αυτό καμία αποζημίωση.

Η αναιρεσείουσα έκρινε πως δεν είχε υποχρέωση να προσμετρήσει, για τον υπολογισμό της αποζημίωσης, και το χρόνο προϋπηρεσίας του στην Μ.Ι. και Α.Ε. *, γι' αυτό και αφού εξαφάνισε την πρωτόδικη απόφαση, απέρριψε την ένδικη απόφαση της αναιρεσιβλήτου αγωγής του αναιρεσείοντος, με την οποία διώκεται η επιδίκαση στον ενάγοντα της προσμέτρησης της προϋπηρεσίας βάση της οποίας προκύπτει η διαφορά της αποζημίωσης του Ν. 2112/20. Βάση των παραπάνω το Εφετείο αποφάσισε: α) δεν παραβίασε την προδιαληφθείσα διάταξη και β) έλαβε υπ' όψιν και απέκρουσε όλα τα υπό του αναιρεσείοντος επικληθέντα πραγματικά περιστατικά, επί των οποίων θεμελιώνεται ο ισχυρισμός του ότι η παρά της Α.Ε. * ασκούμενη επιχείρηση μεταβιβάστηκε στην αναιρεσιβλήτη. Έτσι, λαμβάνονται ως αβάσιμοι αμφότεροι οι περί του εναντίου λόγοι της αναιρέσεως.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Γενική:

- **Ζερδελής Δημήτρης:**
«Ατομικές εργασιακές σχέσεις»
Εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα,2000
- **Καρακατσάνης Αλέξανδρος/Γαρδίκας Σταύρος:**
«Ατομικό εργατικό δίκαιο», Έκδοση 5η
Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1997
- **Κουκιάδης Ιωάννης:**
«Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις και η κοινωνική πολιτική»,
Έκδοση 2η
Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα,1995
- **Δούκα Βικτωρία:**
«Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές σχέσεις εργασίας στο θεσμό της
μεταβολής του προσώπου του εργοδότη»
Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα,1997

Ειδική:

Σχετικά με το Π.Δ. 572/1988:

- ΔΕΝ, Τόμος 45^{ος} , Τεύχος 1101, 16^{ης} Νοεμβρίου 1989
Άρθρα – Μελέτες : «Μεταβίβαση επιχειρήσεως και συνέπειες στις
εργασιακές σχέσεις»
Υπό: Γεώργιο Λεβέντη
- ΔΕΝ, Τόμος 54^{ος} , Τεύχος 1282, 1^η Φεβρουαρίου 1998
Άρθρα – Μελέτες: «Ομαδικές απολύσεις – Μεταβιβάσεις επιχειρήσεων –
Προστασία συνδικαλιστικών στελεχών»

Γνωμοδότηση (Σεπτεμβρίου 1997)

Υπό: Γεώργιο Λεβέντη

- ΔΕΝ, Τόμος 55^{ος} , Τεύχος 1325, 19^{ης} Δεκεμβρίου 1999
Άρθρα – Μελέτες: «Μεταβίβαση και συγχώνευση επιχειρήσεων –
Συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις»
Υπό: Γεώργιο Λεβέντη
- ΔΕΕ1996, Δημητρίου Ζερδελή
«Μεταβίβαση επιχείρησης και συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις (Π.Δ.
572/2002)»

Σχετικά με το Π.Δ. 178/2002:

- ΔΕΝ, Τόμος 58^{ος}, Τεύχος 1390, 16^{ης} Οκτωβρίου 2002,
Άρθρα – Μελέτες: «Διατηρητέα δικαιώματα εργαζομένων κατά την
μεταβίβαση της επιχείρησης»(μετά και την ισχύ του Π.Δ. 178/2002)
Υπό: Απ. Μετζητάκου

Ανάλυση συντομογραφιών:

ΔΕΝ = Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας

ΔΕΕ = Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών