



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ**

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
TELEFAX: 210 5203872
Πληροφορίες: Π.Παναγιωτακοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516475
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα, 7 Νοεμβρίου 2019
Αριθ. Πρωτ.:380

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/ση Κοιν/κού Ελέγχου
Τμήμα Ερωτήσεων
Αθήνα

ΘΕΜΑ: Σχετικά με την τράπεζα Πειραιώς.
ΣΧΕΤ.: Η με αρ. πρωτ. 727/17-9-2019 ΕΡΩΤΗΣΗ.

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού που κατατέθηκε στη Βουλή από το Βουλευτή, κ. Β. Βιλιάρδο, σας πληροφορούμε τα εξής :

Α. Στις 11 Οκτωβρίου 2019, το αρμόδιο Τμήμα Επιθ/σης Εργασιακών Σχέσεων Αν. Τομέα Αθηνών δέχθηκε αίτημα διενέργειας εργατικής διαφοράς από εργαζόμενη στην Πειραιώς DIRECT SERVICES A.E. του τμήματος Group Credit-Corporate, SB & Retail Recovery Credit – αναδιαρθρώσεις στεγαστικών δανείων. Το αντικείμενο συζήτησης αφορά τον εξαναγκασμό της σε υπογραφή τροποποιητικής σύμβασης δανεισμού στην εταιρεία με την επωνυμία Intrum.

Η εν λόγω εργατική διαφορά, ορίστηκε για συζήτηση την Παρασκευή 22.11.2019.

Β. Όσον αφορά το νομοθετικό πλαίσιο σας γνωρίζουμε τα ακόλουθα :

α) 1. Ο κανόνας του άρθρου 651 του Α.Κ. δεν καθιερώνει μόνο την υποχρέωση του εργαζόμενου για αυτοπρόσωπη παροχή της εργασίας στον εργοδότη αλλά και το αντίστοιχο δικαίωμα του για την εκπλήρωση της κύριας συμβατικής του υποχρέωσης μόνο προς τον εργοδότη με τον οποίο έχει συμβληθεί, ο οποίος δεν έχει δικαίωμα να τον υποχρεώσει μονομερώς να προσφέρει τη συμφωνημένη εργασία του σε τρίτο.

Ο κανόνας όμως αυτός είναι ενδοτικού δικαίου, ισχύει δηλαδή μόνο εφόσον δεν έχει συμφωνηθεί ρητά μεταξύ των μερών ή δεν προκύπτει έστω και σιωπηρά διαφορετική βούλησή τους, είτε από αυτήν την ίδια τη συμφωνία τους είτε από τις περιστάσεις. Από τη συμφωνία των συμβαλλόμενων μερών μπορεί να προκύπτει η ανωτέρω διαφορετική βούλησή τους, δηλ. το δικαίωμα του εργοδότη να μεταβιβάσει σε τρίτο την αξίωση του κατά του εργαζόμενου για αυτοπρόσωπη παροχή της εργασίας του όταν έχει συμφωνηθεί από πριν, ρητώς ή σιωπηρώς, ότι ο

εργοδότης θα έχει τέτοιο δικαίωμα (Στ.Γ.Βλαστός: Ατομ. Εργ. Δίκαιο 1999,σελ. 450).

2. Η πιο συνήθης στην πράξη περίπτωση κατά την οποία είτε από τη συμφωνία των μερών, είτε από τις περιστάσεις προκύπτει δικαίωμα στον εργοδότη να μεταβιβάσει σε τρίτο την αξίωση του κατά του εργαζομένου για αυτοπρόσωπη παροχή εργασίας συναντάται στη λεγόμενη απόσπαση ή δανεισμό εργαζομένου.

Δανεισμός είναι η τριμερής σχέση, κατά την οποία ο εργαζόμενος παραχωρείται από τον εργοδότη σε τρίτο, για κάποιο χρονικό διάστημα με σκοπό να χρησιμοποιηθεί από αυτόν για τις ανάγκες του και κάτω από τη δική του ευθύνη, χωρίς όμως να διακόπτεται ο ενοχικός δεσμός του εργαζομένου με τον παραχωρούντα εργοδότη.

Οι προϋποθέσεις για να υπάρξει έγκυρη παραχώρηση των υπηρεσιών του εργαζομένου σε τρίτο – περαιτέρω εργοδότη είναι οι εξής:

Θα πρέπει κατ' αρχάς, ο εργαζόμενος να έχει προσληφθεί για ορισμένο ή αόριστο χρόνο στην υπηρεσία του αρχικού εργοδότη.

Θα πρέπει επίσης η παραχώρηση του εργαζομένου να έχει προσωρινό χαρακτήρα, να μη συνιστά δηλαδή οριστική μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης από τον αρχικό στον περαιτέρω εργοδότη.

Επί πλέον θα πρέπει η επιχείρηση του περαιτέρω εργοδότη να είναι διαφορετική από εκείνη του αρχικού.

Θα πρέπει τέλος ο εργαζόμενος να έχει συναινέσει στην παραχώρηση των υπηρεσιών του στον περαιτέρω εργοδότη.

Στην περίπτωση του δανεισμού ή παραχώρησης της εργασίας του μισθωτού δεν πρόκειται για μεταβολή του εργοδότη διότι δεν αλλάζει φορέα η επιχείρηση στην οποία προσφέρει τις υπηρεσίες του ο μισθωτός, αλλά απλώς ο τελευταίος αναλαμβάνει με συμφωνία την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του σε τρίτο εργοδότη. Στη παραχώρηση δηλαδή δεν μεταβιβάζεται η εργασιακή σχέση, αλλά αλλάζει κατεύθυνση η αξίωση για παροχή εργασίας. Η διατήρηση του συμβατικού δεσμού με τον αρχικό εργοδότη είναι αναγκαία, έστω και αν είναι χαλαρή (Μον. Πρωτ. Αθ. 28/2001, Α.Π. 1385/2006, Εφ. Λάρισας 235/2012, Α.Π. 1580/2012).

Ο περαιτέρω εργοδότης-τρίτος έχει δικαίωμα να απασχολεί τον εργαζόμενο όπως συμφώνησε με τον αρχικό εργοδότη χωρίς να έχει δικαίωμα να μεταβάλλει τους όρους εργασίας του, όπως αυτοί είχαν διαμορφωθεί στην επιχείρηση του τελευταίου και ενώ είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει το συμφωνημένο αντάλλαγμα για την παραχώρηση των υπηρεσιών του εργαζομένου το οποίο συνίσταται κατά κανόνα στο σύνολο των εργατικών παροχών που βαρύνουν τον αρχικό εργοδότη (μισθούς, επιδόματα κ.τ.λ). Έτσι ο αρχικός εργοδότης, αν δεν υπάρχει διαφορετική συμφωνία, εξακολουθεί να είναι υπόχρεος για την καταβολή

του μισθού, των επιδομάτων εορτών, άδειας και επιδόματος αδείας (Α.Π. 1371/1990, Α.Π. 891/1989, Α.Π. 1157/2009, Α.Π. 1162/2006, Μον. Πρωτ. Αθ. 28/2001, Μον. Πρωτ. Αθ 99/1999, Εφ. Αθ. 5718/2006, Α.Π. 1245/2002, Εφ. Λάρισας 235/2012, Α.Π. 1580/2012, Α.Π. 674/2012, Α.Π. 17/2012, Α.Π. 719/2013). Δεν αποκλείεται να συμφωνηθεί ότι ο περαιτέρω εργοδότης θα καταβάλλει αυτός το μισθό απ' ευθείας στον εργαζόμενο οπότε όμως θα πρέπει να συναινέσει ειδικά και σε αυτό ο εργαζόμενος (Α.Π. 286/1994).

Ο νέος εργοδότης οφείλει να απασχολεί το μισθωτό σύμφωνα με τους όρους της σύμβασης εργασίας του, αφού ο εκδοχέας της αξίωσης του για την παροχή εργασίας είναι δανειστής της αξίωσης με το ίδιο περιεχόμενο, που αυτή προσδιορίζεται στη σύμβαση εργασίας (Εφ. Πατρών 792/2006). Κατά συνέπεια και το διευθυντικό δικαίωμα που ανήκει στον τρίτο δεν επιτρέπεται να προσκρούει στη σύμβαση εργασίας που έχει συναφθεί με τον αρχικό εργοδότη και δεν επιτρέπεται ο εν λόγω τρίτος να επιφέρει μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας (Α.Π. 1385/2006).

Επίσης, σε καταγγελία της σύμβασης δικαιούται να προβεί μόνον ο αρχικός εργοδότης. (Α.Π. 36/1989, Α.Π. 891/1989, Α.Π. 1245/2002, Α.Π. 923/2008, Α.Π. 1157/2009, Α.Π. 719/2013, Μον. Πρωτ. Αθ. 99/1999, Εφ. Αθ. 5718/2006, Μον. Πρωτ. Ξάνθης 145/2014).

3. Αυτόματη περιέλευση του μισθωτού σε άλλον εργοδότη επέρχεται μόνο στην περίπτωση της μεταβίβασης επιχείρησης υπό τις οριζόμενες στα σχετικά νομοθετήματα προϋποθέσεις.

4. Σε κάθε άλλη περίπτωση «μεταφοράς» εργαζομένου από μια επιχείρηση σε άλλη ανήκουσα σε άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο απαιτείται πάντοτε η κατά νόμιμο τρόπο λύση της εργασιακής σύμβασης με τον πρώτο εργοδότη και η σύναψη νέας σύμβασης με το νέο εργοδότη.

Πάντως βάσει της αρχής της ελευθερίας των συμβάσεων (361 Α.Κ.) στην περίπτωση σύννομου λύσης της πρώτης σύμβασης και συνάψεως νέας (με άλλον εργοδότη) μπορεί να γίνει συμφωνία του νέου εργοδότη με το μισθωτό ότι όλα τα έναντι του πρώτου εργοδότη δικαιώματα του μισθωτού θα υφίστανται και έναντι του νέου εργοδότη (Βλ. και ΔΕΝ 2014, σελ. 1357).

β) Το νομοθετικό πλαίσιο με το οποίο έχει προσαρμοστεί η ελληνική νομοθεσία προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2001/23/ΕΚ του Συμβουλίου της 12^{ης} Μαρτίου 2001 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων, είναι το Π.Δ. 178/2002 (Α' 162) «*Μέτρα σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των*

εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων, σε συμμόρφωση προς την Οδηγία 98/50/ΕΚ του Συμβουλίου».

Αναφορικά με την έννοια της μεταβίβασης, το άρθρο 2 του Π.Δ/τος του οποίου οι διατάξεις εφαρμόζονται σε κάθε συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση ή συγχώνευση επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων σε άλλον εργοδότη (παρ. 1 εδάφιο α), προβλέπει ότι, υπό την επιφύλαξη του προηγούμενου εδαφίου και των ακόλουθων διατάξεων του παρόντος άρθρου, μεταβίβαση θεωρείται η μεταβίβαση μιας οικονομικής οντότητας που διατηρεί την ταυτότητά της, η οποία νοείται ως σύνολο οργανωμένων πόρων με σκοπό την άσκηση οικονομικής δραστηριότητας είτε κύριας είτε δευτερεύουσας (παρ. 1 εδάφιο β). Το παρόν διάταγμα εφαρμόζεται σε δημόσιες ή ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίες ασκούν κερδοσκοπικές ή μη οικονομικές δραστηριότητες (εδ. γ παρ. 1 του άρθρου 2). Η διοικητική αναδιοργάνωση δημοσίων διοικητικών αρχών ή η μεταβίβαση διοικητικών αρμοδιοτήτων μεταξύ δημοσίων διοικητικών αρχών δε θεωρείται ως μεταβίβαση κατά την έννοια του παρόντος Διατάγματος (συνέχεια της παρ. 1 του άρθρου 2).

Στην παρ. 1 του άρθρου 3, εξάλλου, ορίζεται ότι για την εφαρμογή του παρόντος Προεδρικού Διατάγματος:

α) Μεταβιβάζων νοείται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, το οποίο, λόγω μεταβίβασης κατά την έννοια του άρθρου 2 παράγραφος 1, χάνει την ιδιότητα του εργοδότη στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης.

β) Διάδοχος νοείται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, το οποίο, λόγω μεταβίβασης κατά την έννοια του άρθρου 2 παράγραφος 1, αποκτά την ιδιότητα του εργοδότη στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης.

γ) Εκπρόσωποι των εργαζομένων νοούνται αυτοί που ορίζονται από τις διατάξεις των άρθρων 1 και 2 του Ν. 1767/1988 «Συμβούλια εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις-κύρωση της 135 Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας» (Α' 63), όπως ισχύει κάθε φορά.

Προκειμένου για επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις που απασχολούν κάτω των πενήντα (50) εργαζομένων, εφόσον σ' αυτές δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τριμελή επιτροπή που εκλέγεται από αυτούς κατ' ανάλογο εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 1 παρ. 2 του Ν. 1767/1988.

δ) Εργαζόμενος νοείται κάθε φυσικό πρόσωπο το οποίο συνδέεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας με επιχείρηση, που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Προεδρικού Διατάγματος.

Επίσης, σύμφωνα με την παρ. 2 του ιδίου ως άνω άρθρου, στο πεδίο εφαρμογής του διατάγματος εμπίπτουν: α) συμβάσεις εργασίας ή εργασιακές σχέσεις ανεξαρτήτως του αριθμού των ωρών εργασίας που πραγματοποιήθηκαν ή θα πραγματοποιηθούν,

β) εργασιακές σχέσεις που διέπονται από σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, σύμφωνα με τις διατάξεις που έχουν τεθεί σε συμμόρφωση προς το άρθρο 1 παρ. 1 της οδηγίας 91/383/ΕΟΚ και

γ) πρόσκαιρες εργασιακές σχέσεις, σύμφωνα με τις διατάξεις που έχουν τεθεί σε συμμόρφωση προς το άρθρο 1 παρ. 2 της οδηγίας 91/383/ΕΟΚ.

Στο άρθρο 4 «Διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων» του ίδιου Π.Δ., ρητά αναφέρεται ότι:

«1) Δια της μεταβιβάσεως και από την ημερομηνία αυτής, όλα τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις που έχει ο μεταβιβάζων από σύμβαση ή σχέση εργασίας μεταβιβάζονται στο διάδοχο.

Ο μεταβιβάζων και μετά τη μεταβίβαση ευθύνεται αλληλεγγύως και εις ολόκληρο με τον διάδοχο για τις υποχρεώσεις που προέκυψαν από τη σύμβαση ή σχέση εργασίας μέχρι το χρόνο που αναλαμβάνει ο διάδοχος.

2) Με την επιφύλαξη της επόμενης παραγράφου, μετά τη μεταβίβαση, ο διάδοχος εξακολουθεί να τηρεί τους όρους εργασίας που προβλέπονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, απόφαση διαιτησίας, κανονισμό ή ατομική σύμβαση εργασίας.

3) Σε ό,τι αφορά τα δικαιώματα από τυχόν υφιστάμενα συστήματα επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής ασφάλισης, είτε με μορφή ομαδικού προγράμματος σε ασφαλιστική επιχείρηση, είτε με μορφή λογαριασμού που λειτουργεί στο πλαίσιο της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης...».

Στο άρθρο 5 «Μεταβολή όρων, καταγγελία εργασιακής σχέσης» προβλέπεται ότι:

«1. Η μεταβίβαση μιας επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης δεν συνιστά αυτή καθ' αυτή λόγο απόλυσης εργαζομένων.

Η διάταξη του προηγούμενου εδαφίου δεν εμποδίζει, τηρουμένων των σχετικών περί απολύσεων διατάξεων, απολύσεις που είναι δυνατόν να επέλθουν για λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανώσεως που συνεπάγονται μεταβολές του εργατικού δυναμικού.

2. Αν η σύμβαση εργασίας ή η εργασιακή σχέση καταγγελθεί λόγω του ότι η μεταβίβαση συνεπάγεται ουσιαστική μεταβολή των όρων εργασίας σε βάρος του εργαζόμενου, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή της εργασιακής σχέσης θεωρείται ότι επήλθε εξαιτίας του εργοδότη».

Τέλος, στο άρθρο 8 «Πληροφόρηση και διαβούλευση» ορίζεται ότι:

«1. Ο μεταβιβάζων και ο διάδοχος υποχρεούνται να πληροφορούν τους εκπροσώπους των εργαζομένων τους, που θίγονται από μια μεταβίβαση, για τα ακόλουθα σημεία:

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

Ο μεταβιβάζων υποχρεούται να γνωστοποιεί αυτές τις πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων του, εγκαίρως, πριν από την πραγματοποίηση της μεταβίβασης.

Ο διάδοχος υποχρεούται να γνωστοποιεί αυτές τις πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων του, εγκαίρως, και οπωσδήποτε πριν οι εργαζόμενοί του θιγούν άμεσα από τη μεταβίβαση, ως προς τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας τους.

2. Όταν ο μεταβιβάζων ή ο διάδοχος προτίθενται να λάβουν μέτρα αλλαγής του καθεστώτος των εργαζομένων τους, είναι υποχρεωμένοι να προβαίνουν εγκαίρως σε διαβουλεύσεις για τα μέτρα αυτά με τους εκπροσώπους των εν λόγω εργαζομένων, προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία.

3. Τα αποτελέσματα των διαβουλεύσεων καταγράφονται σε πρακτικό στο οποίο διατυπώνονται οι τελικές θέσεις των ενδιαφερομένων.

4. Οι υποχρεώσεις που προβλέπονται στο παρόν άρθρο ισχύουν ανεξάρτητα από το αν η απόφαση περί μεταβίβασης έχει ληφθεί από τον εργοδότη ή από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη.

Επίσης, η μη παροχή πληροφοριών από την επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη δεν αποτελεί λόγο μη τήρησης των υποχρεώσεων που προβλέπονται στο παρόν άρθρο.

5. Σε περίπτωση που σε μια επιχείρηση ή εγκατάσταση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων για λόγους ανεξάρτητους από τη θέλησή τους, ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώσει εγγράφως και εκ των προτέρων όλους τους εργαζόμενους:

- α) για την ημερομηνία ή την προτεινόμενη ημερομηνία της μεταβίβασης,
- β) για τους λόγους μεταβίβασης,
- γ) για τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες της μεταβίβασης στους εργαζόμενους,
- δ) για τα προβλεπόμενα μέτρα όσον αφορά τους εργαζόμενους.

6. Η ενημέρωση γίνεται εγκαίρως και συγχρόνως προς όλους τους εργαζόμενους».

Για κάθε παράβαση των διατάξεων του ως άνω άρθρου επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 9 του παρόντος Π.Δ/τος».

Από τις ανωτέρω διατάξεις προκύπτει ότι, κατά την έννοια αυτών, μεταβίβαση επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή τμήματος αυτών, είναι η κάθε είδους ανάληψη και συνέχιση της επιχειρηματικής δραστηριότητας από τρίτον, εφόσον δεν μεταβάλλεται η ταυτότητα της επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως, εφόσον, δηλαδή, συνεχίζεται η ίδια επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, στην περίπτωση αυτή συνεπάγεται ανεξάρτητα από τη νομική αιτία και τη μορφή της μεταβίβασης (εάν είναι συμβατική ή εκ του νόμου ή αν ο διάδοχος αποκτά την ιδιότητα αυτή έστω και προσωρινά), αυτοδίκαιη υποκατάσταση του νέου εργοδότη στις υφιστάμενες εργασιακές σχέσεις και απαλλαγή του προηγούμενου εργοδότη για το μετά τη μεταβολή χρονικό διάστημα. Αρκεί το πραγματικό γεγονός ότι ο παλαιός εργοδότης χάνει την ιδιότητά του ως φορέα της εκμεταλλεύσεως και ο διάδοχός του αποκτά την ιδιότητα αυτή, έστω και προσωρινά. Το αποτέλεσμα αυτό επέρχεται ανεξάρτητα από οποιαδήποτε συναίνεση των εργαζομένων, δηλαδή δεν απαιτείται η συναίνεση του μισθωτού για την συνέχιση με τους ίδιους όρους της σύμβασης εργασίας με το νέο εργοδότη. Επίσης, προϋπόθεση για τη διαδοχή είναι η χωρίς διακοπή συνέχιση της λειτουργίας της επιχείρησης με άλλο πρόσωπο. Ο νέος εργοδότης υπεισέρχεται σε όλες τις υποχρεώσεις, που απορρέουν από τις προϋφιστάμενες εργασιακές σχέσεις, χωρίς αυτές και τα εν γένει δικαιώματα των μισθωτών, να επηρεάζονται, από τη μεταβίβαση, είτε τα δικαιώματα αυτά προέρχονται από Κανονισμό, Σ.Σ.Ε., διαιτητική απόφαση ή ατομική σύμβαση εργασίας, αρκεί η επιχείρηση να συνεχίζεται, ως οικονομική μονάδα και να διατηρεί την ταυτότητά της με τον νέο φορέα, επιδιώκοντας τον ίδιο κερδοσκοπικό ή οικονομικό σκοπό.

Διατήρηση της ταυτότητάς της σημαίνει ότι διατηρούνται αμετάβλητες οι θέσεις εργασίας του προσωπικού της και συνεπώς δικαιολογείται ο νέος φορέας της να αναλάβει τις εργασιακές σχέσεις που συνδέονται με αυτές. Ο τρόπος της μεταβιβάσεως δεν ενδιαφέρει. Για να υπάρχει μεταβίβαση επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως ή τμήματος αυτών (άρθρο 2 του Π.Δ. 178/2002) πρέπει να μεταβιβάζονται τόσα επί μέρους στοιχεία της επιχειρήσεως και κατά τέτοιο τρόπο, ώστε τα μεταβιβαζόμενα στοιχεία να διατηρούν την οργανική τους ενότητα και υπό τον νέο φορέα (εργοδότη) ικανά να πραγματοποιήσουν τον επιδιωκόμενο κερδοσκοπικό, οικονομικό ή τεχνικό σκοπό (Λεβέντη, Μεταβίβαση επιχειρήσεων και συνέπειες στις εργασιακές σχέσεις ΔΕΝ 1989, σελ. 1169, Α.Π. 889/1992, Α.Π. 1481/1992, Α.Π. Ολ. 5/1994, Α.Π. 318/1998, Εφ. Πατρών 297/2003). Η κρίση για τη διατήρηση ή μη της ταυτότητας της οικονομικής μονάδας και, επομένως, για το αν

συντρέχει μεταβίβαση επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή τμημάτων τους, εξαρτάται από τη συνολική εκτίμηση των συνθηκών της συγκεκριμένης περιπτώσεως. Στο πλαίσιο της συνολικής αυτής εκτίμησης κρίσιμα είναι τα εξής στοιχεία: 1) Η μεταβίβαση ή μη υλικών στοιχείων (κτίρια, μηχανήματα κ.λ.π.), 2) η μεταβίβαση ή μη άυλων αγαθών και η αξία τους, 3) η απασχόληση ή μη σημαντικού μέρους του εργατικού δυναμικού της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης από τον νέο επιχειρηματία, 4) η μεταβίβαση ή μη της πελατείας, 5) ο βαθμός ομοιότητας των δραστηριοτήτων που ασκούνται πριν και μετά τη μεταβίβαση, και 6) η διάρκεια της ενδεχόμενης διακοπής των δραστηριοτήτων αυτών (Α.Π. 1850/2006, βλ. και Γνωμοδότηση Δημ. Ζερδελή σε ΔΕΝ 2009, σελ. 1169, με παραπομπές στη νομολογία του Δ.Ε.Κ. και στην εθνική νομολογία, ΜΠΡ. ΑΘ. 17/2011).

Οι εργασιακές συμβάσεις ή σχέσεις που ήταν ενεργές κατά το χρόνο της μεταβίβασης επιχείρησης συνεχίζονται με το νέο εργοδότη με τους ίδιους όρους και συνθήκες, άσχετα από τη συναίνεση των εργαζομένων (Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» έκδ. 2011, σελ. 785-786, Δημ. Ζερδελή «Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» έκδ. 2011, Ολ. Α.Π. 5/1994, Α.Π. 1719/2010, Α.Π. 1222/1998, Μον. Πρωτ. Βόλου 60/2012). Διατηρούνται όλα τα δικαιώματα των μισθωτών και όλες οι υποχρεώσεις του εργοδότη, ανεξαρτήτως αν απορρέουν από συλλογική σύμβαση εργασίας ή από κανονισμό εργασίας ή από άλλη νόμιμη αιτία, όπως είναι η επιχειρησιακή συνήθεια (Α.Π. 91/08, Α.Π. 1082/10, Α.Π. 1801/08). Δηλαδή ισχύει η αρχή της μεταβίβασης της εργασιακής σχέσης αυτοδίκαια και με όλο το περιεχόμενό της, με αποτέλεσμα να διασφαλίζεται η συνέχιση της απασχόλησης του μισθωτού χωρίς να χειροτερεύει η θέση του. Ο νέος εργοδότης δεσμεύεται από τις πηγές αυτές στην έκταση στην οποία δεσμευόταν και ο αρχικός εργοδότης (Α.Π. 431/10, Ολ. Α.Π. 5/1994). Αυτό σημαίνει ότι μεταβιβάζεται αυτοδίκαια η προϋφισταμένη εργασιακή σχέση ως έχει, το σύνολο δηλ. των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, ενοχικών και διαπλαστικών, καθώς και των προσδοκιών από τον παλαιό εργοδότη στο νέο και διατηρείται το περιεχόμενο της εργασιακής σχέσης και το αμετάβλητο των όρων εργασίας (ΑΠ 330/2015).

Ο μεταβιβάζων ευθύνεται εις ολόκληρον παράλληλα με το διάδοχο για τις υποχρεώσεις που προέκυψαν από τη σχέση εργασίας μέχρι το χρόνο που αναλαμβάνει ο τελευταίος, δηλαδή μέχρι το χρόνο της διαδοχής (Α.Π. 1468/2007, Α.Π. 259/2006), ενώ ο νέος εργοδότης ευθύνεται αποκλειστικά μεν αυτός για τις υποχρεώσεις που γεννήθηκαν μετά τη μεταβίβαση (Α.Π. 1319/2006, Α.Π. 394/2005, Α.Π. 647/2003, Α.Π. 1553/2002, Εφ. Αθ. 9606/2005, Εφ. Θεσσαλ. 259/2005). Οι ίδιες έννομες συνέπειες επέρχονται, και όταν προς καταστρατήγηση των παραπάνω προστατευτικών διατάξεων υποχρεωθεί ο μισθωτός, που συνεχίζει αδιάλειπτα την

εργασία του στη μεταβιβαζόμενη επιχείρηση, να καταγγείλει τη σύμβαση του με τον αρχικό εργοδότη και ευθύς εν συνεχεία να υπογράψει νέα σύμβαση εργασίας με το διάδοχο εργοδότη (Α.Π. 259/2006, Α.Π. 988/1996, Εφ. Αθ. 3669/2005, Εφ. Αθ. 3156/2002, Εφ. Αθ. 5341/1999, Εφ. Πειρ. 833/2001, Μον. Πρωτ. Θεσσαλ. 8495/2013, Μον. Πρωτ. Αθ. 17/2011, Εφ. Πειρ. 689/2011).

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Ι. ΒΡΟΥΤΣΗΣ