



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**

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

Αθήνα, 21 Δεκεμβρίου 2020
Αριθ. Πρωτ.: 2239

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

ΘΕΜΑ: Προβλήματα εργαζομένων στην τράπεζα Alpha Bank.

ΣΧΕΤ.: Η με αρ. πρωτ. 1813 /16-11-2020 ΕΡΩΤΗΣΗ.

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού που κατατέθηκε στη Βουλή από τη Βουλευτή κα Μ. Απατζίδη, σχετικά με τη διασφάλιση των εργασιακών και συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων των εργαζομένων της Alpha Bank μετά την μεταβίβασή τους σε ιδιωτική εταιρεία, σας γνωρίζουμε τα παρακάτω:

1. Όσον αφορά το νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία των εργαζομένων σε περιπτώσεις μεταβιβάσεων επι/χων , εγκαταστάσεων κλπ.

Α) 1. Το νομοθετικό πλαίσιο με το οποίο έχει προσαρμοστεί η ελληνική νομοθεσία προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2001/23/ΕΚ του Συμβουλίου της 12ης 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, με το άρθρο 2 του ως άνω Π.Δ/τος καθορίζεται ότι :

«1α. Οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται σε κάθε συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση ή συγχώνευση επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων σε άλλον εργοδότη,

β. Υπό την επιφύλαξη του προηγούμενου εδαφίου και των ακολούθων διατάξεων του παρόντος άρθρου, ως μεταβίβαση, κατά την έννοια του παρόντος Π/Δ/τος, 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.

γ. Το παρόν διάταγμα εφαρμόζεται σε δημόσιες ή ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίες ασκούν κερδοσκοπικές ή μη οικονομικές δραστηριότητες. 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».

Με τις διατάξεις των παρ. 1 και 2 του άρθρου 3 αυτού, εξάλλου, ορίζεται :

« 1.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.

2. Στο πεδίο εφαρμογής του διατάγματος εμπíπτουν:

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».

Επίσης, 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, είτε με μορφή ομαδικού προγράμματος σε ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο (PRIVATE PENSION FUND), σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, ισχύουν τα εξής:

A) Αν ο διάδοχος αποδέχεται τη συνέχιση της σύμβασης ασφάλισης με τους ίδιους όρους που ίσχυαν για τον μεταβιβάζοντα, ανανεώνεται η σύμβαση ασφάλισης. Αν μεσολαβεί ασφαλιστική επιχείρηση ή ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο, ο διάδοχος ανανεώνει τη σύμβαση ασφάλισης και με αυτήν ή αυτό.

B) Αν ο διάδοχος αποδέχεται τη συνέχιση της σύμβασης ασφάλισης, με διαφορετικούς όρους από εκείνους που ίσχυαν για τον μεταβιβάζοντα, στην περίπτωση αυτή πληροφορεί τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τη μεταβολή των όρων, διαβουλεύεται με αυτούς και με τον μεταβιβάζοντα και καταρτίζει νέα σύμβαση ασφάλισης. Αν μεσολαβεί ασφαλιστική επιχείρηση ή ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο, στις διαβουλεύσεις συμμετέχει ή εκπρόσωπος της ασφαλιστικής επιχείρησης ή ο διαχειριστής (TRUSTEE) του ιδιωτικού συνταξιοδοτικού ταμείου για να υποβάλει νέες προτάσεις προς κατάρτιση νέας ασφαλιστικής σύμβασης, λαμβάνοντας υπόψη το υφιστάμενο μαθηματικό απόθεμα ή το υφιστάμενο πιστωτικό υπόλοιπο του λογαριασμού διαχείρισεως των συνταξιοδοτικών κεφαλαίων.

Γ) Αν ο διάδοχος, πριν από τη μεταβίβαση, αρνηθεί τη συνέχιση της ασφαλιστικής σύμβασης είτε με μορφή ομαδικού προγράμματος σε ασφαλιστική επιχείρηση, είτε με μορφή λογαριασμού που λειτουργεί στο πλαίσιο της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης, είτε με μορφή ομαδικού προγράμματος σε ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο, τα σχετικά κεφάλαια με μορφή είτε μαθηματικού αποθέματος είτε λογαριασμού συνταξιοδοτικών κεφαλαίων ανήκουν στους εργαζόμενους. Στην περίπτωση αυτή, τα κερτημένα δικαιώματα των εργαζομένων ως και τα

δικαιώματα προσδοκίας για περιοδικές ή εφάπαξ παροχές των εργαζομένων, των οποίων η σχέση εργασίας λύθηκε κατά τον χρόνο μεταβίβασης της επιχείρησης, εξασφαλίζονται ως εξής:

α) Στην περίπτωση ομαδικού προγράμματος σε ασφαλιστική επιχείρηση ή σε ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο, τα σχετικά κεφάλαια τα οποία συγκεντρώνονται στην ασφαλιστική επιχείρηση ή στο ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο, εκκαθαρίζονται από τον μεταβιβάζοντα και τους εκπροσώπους των εργαζομένων και διανέμονται στους εργαζόμενους από την ασφαλιστική επιχείρηση ή το ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο είτε με βάση το μαθηματικό απόθεμα, όταν πρόκειται για εγγυημένα ομαδικά προγράμματα {εγγυημένο τεχνικό (προεξοφλητικό) επιτόκιο, εγγυημένη παροχή}, είτε με βάση την συσσωρευμένη καθαρή εισφορά (περίπτωση προγραμμάτων με καθορισμένη εισφορά), είτε με βάση την δεδουλευμένη παροχή (ACCURED BENEFIT) ή την παρούσα αξία μελλοντικής παροχής (PROJECT BENEFIT) (περίπτωση προγραμμάτων με καθορισμένη παροχή).

β) Στην περίπτωση λογαριασμού που λειτουργεί στο πλαίσιο της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης, τα σχετικά κεφάλαια εκκαθαρίζονται από τον μεταβιβάζοντα και τους εκπροσώπους των εργαζομένων και διανέμονται στους εργαζόμενους, είτε με βάση την συσσωρευμένη καθαρή εισφορά (περίπτωση προγραμμάτων με καθορισμένη εισφορά), είτε με βάση την δεδουλευμένη παροχή ή την παρούσα αξία μελλοντικής παροχής (περίπτωση προγραμμάτων με καθορισμένη παροχή).

Δ) Εφόσον στην επιχείρηση δεν υπάρχουν συμβούλια εργαζομένων, σύμφωνα με τα άρθρα 1 και 2 του ν. 1767/88, στις διαβουλεύσεις, στην εκκαθάριση και στη διανομή συμμετέχει τριμελής επιτροπή που εκλέγεται από τους εργαζόμενους με άμεση, μυστική και καθολική ψηφοφορία, σε συνέλευση που συγκαλείται από τη συνδικαλιστική οργάνωση που έχει τα περισσότερα μέλη στην επιχείρηση.

Ε) Αντιρρήσεις κατά του πίνακα διανομής εκδικάζονται από το Μονομελές Πρωτοδικείο κατά την διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων.

ΣΤ) Υφιστάμενα δικαιώματα για περιοδικές ή εφάπαξ παροχές των εργαζομένων περιλαμβανομένων και των εργαζομένων που η σχέση εργασίας τους λύθηκε κατά το χρόνο μεταβίβασης της επιχείρησης, (παροχές επιζώντων) δεν παραβλάπτονται συνεπεία της μεταβίβασης και λαμβάνονται υπόψη κατά την διαδικασία διανομής των υποπαραγράφων Γ, Δ και Ε ως ανωτέρω.».

Επιπλέον, 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 εργαζομένους:

- 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 σχετικού Π.Δ/τος.

2. 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 μεταβίβασης 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» εκδ. 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).

3. Συμπληρωματικά σας πληροφορούμε ότι για το εν λόγω θέμα είχε ζητηθεί η πραγματοποίηση συμφιλιωτικής σύσκεψης στο Υπουργείο μας, η οποία είχε προγραμματιστεί για τις 27/11, αλλά αναβλήθηκε.

4. Όσον αφορά τη διασφάλιση των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων των εργαζομένων της Alpha Bank, ασφαλισμένων του e-ΕΦΚΑ πρ. ΤΑΠΙΑΤ, μετά την μεταβίβασή τους σε ιδιωτική εταιρεία, σας γνωρίζουμε ότι, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 5 του ν. 3029/2002, οι κλάδοι σύνταξης των πρώην ειδικών Ταμείων (Τ.Α.Π.Ο.Τ.Ε., Τ.Σ.Π.Η.Σ.Α.Π., Τ.Σ.Π.Ε.Τ.Ε., Τ.Α.Π.Ι.Λ.Τ., Τ.Σ.Π.Α.Τ.Ε., Τ.Α.Π.Ε.Τ.Β.Α., Τ.Σ.Ε.Α.Π.Γ.Σ.Ο. και Τ.Α.Π.Α.Ε.- Εθνική) εντάχθηκαν στον κλάδο σύνταξης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Όπως προβλέπεται στη παρ. 6 του ανωτέρω άρθρου, από την ημερομηνία ένταξης στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ οι νέοι εργαζόμενοι οι οποίοι ασφαλιζόνταν στους κλάδους σύνταξης των ανωτέρω ταμείων, ασφαλίζονται υποχρεωτικά και αυτοδίκαια στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και διέπονται από τη νομοθεσία του. Οι ήδη ασφαλισμένοι των ανωτέρω εντασσόμενων κλάδων ασφαλίζονται στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και εξακολουθούν να διέπονται ως προς τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης και τον τρόπο υπολογισμού της σύνταξης από τις διατάξεις της νομοθεσίας των εντασσόμενων κλάδων.

Για τους μέχρι 31.12.1982 ασφαλισμένους των πρώην Ειδικών Ταμείων (συμπεριλαμβανόμενου και του πρώην Τ.Α.Π.Ι.Λ.Τ.), προβλεπόταν η δυνατότητα απονομής σύνταξης με 35 έτη ασφάλισης ανεξαρτήτως ορίου ηλικίας μέχρι 18.8.2015, ενώ από 19.8.2015, τίθεται ηλικιακή βάση το 58ο έτος της ηλικίας το οποίο αυξάνεται σταδιακά στο 62ο

έτος από 1.1.2022. Οι ασφαλισμένοι ακολουθούν το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης όπως αυτό διαμορφώνεται κατά το έτος που συμπληρώνουν την 35ετία.

Για τους από 1.1.1983 ασφαλισμένους των πρώην Ειδικών Ταμείων, για τη συνταξιοδότηση με 35 έτη ασφάλισης απαιτούνταν και η συμπλήρωση του 58ου έτους της

ηλικίας. Και για αυτήν την κατηγορία ασφαλισμένων η εν λόγω προϋπόθεση συνταξιοδότησης σταδιακά μεταβλήθηκε, αρχής γενομένης από 1.1.2011, και ακολούθησε την αύξηση των ορίων ηλικίας των ν.3863/2010, ν. 4093/2012 και του ν.4336/2015 για όσους δεν θεμελίωσαν συνταξιοδοτικό δικαίωμα μέχρι 18.8.2015. Το καταληκτικό όριο ηλικίας και σε αυτή την περίπτωση είναι το 62ο έτος με 40 έτη ασφάλισης (12.000 ημέρες ασφάλισης).

Σε περίπτωση αλλαγής του εργοδότη λόγω μετακίνησης των εργαζομένων από τον υφιστάμενο τραπεζικό φορέα εργασίας (Alpha Bank) σε ιδιωτική εταιρεία, οι ασφαλισμένοι του ε-ΕΦΚΑ-πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, οι οποίοι προέρχονται από το πρώην ΤΑΠΙΑΤ, θα υπάγονται για την απασχόλησή τους αυτή στην ασφάλιση του e-EFKA – πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Σε αυτή τη περίπτωση, ο χρόνος απασχόλησης από την αλλαγή του εργοδότη και εφεξής λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στον e- ΕΦΚΑ – πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, και τα πρόσωπα αυτά δύνανται να συνταξιοδοτούνται με τις προϋποθέσεις του πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, όπως ισχύουν, ενώ δεν είναι δυνατή η διατήρηση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης των πρώην ειδικών Ταμείων.

Τυχόν τροποποίηση των ως άνω διατάξεων δεν αντιμετωπίζεται από το Υπουργείο μας.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Ι. ΒΡΟΥΤΣΗΣ