



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

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
Πληροφορίες: Μ. Κουλαφέτη
Τηλέφωνο: 2131516209
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα, 30 Μαρτίου 2021

Αριθ. Πρωτ.:297Ε

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

ΘΕΜΑ: Να μην απολυθεί κανένας εργαζόμενος στην πολυεθνική εταιρεία GlaxoSmithKline (GSK).

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. **4216/15-2-2021 Ερώτηση.**

Σε απάντηση της σχετικής Ερώτησης που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές κ.κ. Μαρία Απατζίδη, Κωνσταντίνα Αδάμου, Γεώργιο Λογιάδη, Αγγελική Αδαμοπούλου, Κλέωνα Γρηγοριάδη και Φωτεινή Μπακαδήμα, σχετικά με το παραπάνω θέμα, σας γνωρίζουμε τα εξής:

Α. Από τις διατάξεις του άρθρου 1 του Ν. 2112/1920, των άρθρ. 1 και 5 του Ν. 3198/55 και της παρ. 2 του άρθρου 669 του Α.Κ. προκύπτει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου έχει το χαρακτήρα μονομερούς αναιτιώδους δικαιοπραξίας και πραγματοποιείται ελεύθερα εκτός αν περιορισθεί με συμφωνία των μερών ή με διάταξη νόμου. Αποτελεί όμως άσκηση δικαιώματος και κατά συνέπεια υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 Α.Κ. Ως εκ τούτου, δεν πρέπει να ασκείται καθ' υπέρβαση των ορίων που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή από τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος, διότι διαφορετικά η άσκηση του δικαιώματος για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, κατά παράβαση του άρθρου 281 Α.Κ., επάγεται ακυρότητα της καταγγελίας, λογιζόμενης ως μη γεγνημένης σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 Α.Κ.

Σύμφωνα με τα παραπάνω ο εργοδότης μπορεί να προχωρήσει σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας μονομερώς και χωρίς να αιτιολογήσει τη συγκεκριμένη δικαιοπραξία περιοριζόμενος από το άρθρο 281 Α.Κ. και σε περίπτωση αμφισβητήσεως αρμόδια να κρίνουν την καταχρηστικότητα ή μη της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας είναι τα τακτικά δικαστήρια.

Η καταγγελία της εργασιακής σχέσης θεωρείται έγκυρη, εφόσον γίνει εγγράφως, καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση και είναι ασφαλισμένος ο εργαζόμενος.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη είναι άκυρη, ως καταχρηστική, όταν υπαγορεύεται από ταπεινά ελατήρια που δεν εξυπηρετούν τον σκοπό του δικαιώματος, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις που η καταγγελία οφείλεται σε εμπάθεια, μίσος ή έχθρα ή σε λόγους εκδίκησης, συνεπεία προηγηθείσας νόμιμης, αλλά μη αρεστής στον εργοδότη, συμπεριφοράς του εργαζόμενου, ή όταν γίνεται για οικονομοτεχνικούς λόγους, δηλαδή για την αναδιοργάνωση της επιχείρησης του εργοδότη που καθιστά αναγκαία τη μείωση του προσωπικού, εφόσον οι λόγοι αυτοί είναι προσχηματικοί και υποκρύπτουν πράγματι μίσος, εμπάθεια ή κακοβουλία ή όταν είναι πραγματικοί, αλλά δεν έγινε επιλογή των απολυομένων με αντικειμενικά κριτήρια, υπηρεσιακά ή κοινωνικά. Επίσης άκυρη είναι η καταγγελία εάν δεν καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση ή η αντίστοιχη δόση, κατά περίπτωση, την ίδια ημέρα με την επίδοση της έγγραφης καταγγελίας στον απολυόμενο μισθωτό και η ακυρότητα δεν θεραπεύεται από τη μεταγενέστερη καταβολή της αποζημίωσης. Σε περίπτωση άκυρης καταγγελίας, ο εργοδότης καθίσταται υπερέμμερος ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του μισθωτού από την κοινοποίηση της καταγγελίας και εντεύθεν, με αποτέλεσμα να υποχρεούται να καταβάλει στο μισθωτό ό,τι με ομαλή εκτέλεση της σύμβασης θα ήταν υποχρεωμένος να καταβάλει (Α.Π. 282/2009, Α.Π. 2260/2009, Μον. Πρωτ. Αθηνών 1991/2008).

Β. Το νομοθετικό πλαίσιο, με το οποίο έχει προσαρμοστεί η ελληνική νομοθεσία προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2001/23/EK 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), 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.

Αναφορικά με την έννοια της μεταβίβασης, με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 2 του ως άνω Π.Δ/τος προβλέπεται ότι α) 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** β) Το παρόν διάταγμα εφαρμόζεται σε δημόσιες ή ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίες ασκούν κερδοσκοπικές ή μη οικονομικές δραστηριότητες και γ) 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.

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 ίδιου άρθρου, στο πεδίο εφαρμογής του εν λόγω 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.

Εξάλλου, με το άρθρο 4 του ίδιου Π.Δ., προβλέπεται 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...».

Επιπλέον, με το άρθρο 5 αυτού, καθορίζεται ότι:

«1. Η μεταβίβαση μιας επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης δεν συνιστά αυτή καθ' αυτή λύση 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 με το άρθρο 8 του σχετικού δ/τος, 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 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 παλιός 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 συνθήκη (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 παλιό 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).

Γ. Τέλος, ως προς την αναφερόμενη στη σχετική Ερώτηση επίσπευση των διαδικασιών απολύσεων εργαζομένων στην εταιρία GLAXOSMITHKLINE (GSK), σημειώνεται ότι βάσει ενημέρωσής μας από το αρμόδιο Τμήμα του Σ.ΕΠ.Ε. (Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Αγίας Παρασκευής) δεν έχουν περιέλθει σε αυτό καταγγελίες ή αιτήσεις για διενέργεια εργατικής διαφοράς σχετικά με απολύσεις στην εν λόγω επιχείρηση.

Σε περίπτωση που υπάρξουν καταγγελίες για το ως άνω θέμα, η αρμόδια υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. θα μεριμνήσει για την ορθή εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, στο πλαίσιο πάντα του εκ του νόμου καθοριζόμενου πεδίου αρμοδιοτήτων της.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ