



**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

Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.: 904Ε

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

Κοιν.: Πολιτική Γραμματεία Υπουργού
Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

ΘΕΜΑ: «Επιτακτική η στήριξη των εργαζόμενων στο καζίνο Λουτρακίου».

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. **5503/30-3-2021 Ερώτηση.**

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού που κατατέθηκε στη Βουλή από τον Βουλευτή κ. Μιχάλη Κατρίνη, το οποίο μας διαβιβάσθηκε από το Υπουργείο Οικονομικών και από το Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων και στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Υπουργείου μας, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. Το νομοθετικό πλαίσιο με το οποίο έχει προσαρμοστεί η ελληνική νομοθεσία στις 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 ΠΔ 178/2002 (162 Α).

Αναφορικά με την έννοια της μεταβίβασης, με το άρθρο 2 του ως άνω ΠΔ/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 (περ. α παρ. 1), προβλέπεται 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 (περ. β παρ. 1). Το εν

λόγω διάταγμα εφαρμόζεται σε δημόσιες ή ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίες ασκούν κερδοσκοπικές ή μη οικονομικές δραστηριότητες (περ. γ παρ. 1). 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 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 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.

Εξάλλου, στο άρθρο 4 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...».

Επίσης, με το άρθρο 5 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, με το άρθρο 8 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 εργαζόμενοι 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 εργαζομένους».

Β. Από τις πιο πάνω 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 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., από ατομική σύμβαση εργασίας ή από διαιτητική απόφαση, 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, 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.

Θα πρέπει, επομένως, κάθε φορά να διακρίνουμε αν έχουμε μεταβίβαση οικονομικών παραγόντων οργανωμένων από τον φορέα τους σε ενότητα για την επιδίωξη συγκεκριμένου σκοπού, μεταβίβαση δηλαδή ενός οργανισμού, ο οποίος επιζητεί της αλλαγής του φορέα του ή απλώς μεταβίβαση ενός αθροίσματος ή μεμονωμένων οικονομικών αγαθών χωρίς τον μεταξύ τους αναγκαίο για την επίτευξη συγκεκριμένου σκοπού λειτουργικό σύνδεσμο και οργάνωση, μεταβίβαση δηλαδή νεκρών στοιχείων. Μόνο στην πρώτη περίπτωση μπορεί να γίνει λόγος για μεταβίβαση οικονομικής

μονάδας με διατήρηση της ταυτότητάς της και υπό τον νέο φορέα και μόνο στην περίπτωση αυτή δικαιολογείται να επέλθουν οι έννομες συνέπειες που προβλέπει η εργατική νομοθεσία.

Κατά συνέπεια, ο χρόνος υπηρεσίας για το καθορισμό της αποζημιώσεως απόλυσης θα υπολογιστεί από την αρχική πρόσληψη, η δε αποζημίωση θα βαρύνει εξ ολοκλήρου τον τελευταίο εργοδότη.

Επίσης, η υπερημερία του αρχικού εργοδότη που δεν έχει αρθεί με νόμιμο τρόπο από την άκυρη απόλυση συνεχίζεται στο πρόσωπο του νέου και έχει δικαίωμα ο μισθωτός να στραφεί κατ' αυτού και να ζητήσει μισθούς υπερημερίας χωρίς να είναι υποχρεωμένος να επαναλάβει την προσφορά της εργασίας του στο νέο εργοδότη είτε αυτός γνώριζε το άκυρο της καταγγελίας είτε όχι (Α.Π. 1002/2004 ΔΕΝ 61.287, ΑΠ. 1378/2002 ΕλλΔνη 44.455, ΑΠ. 1759/1999 ΔΕΝ 57.228, ΑΠ 1222/1998 ΕλλΔνη 2000.96, ΑΠ 1697/1998 ΕλλΔνη 2001.125, ΔΕΝ 2001.228, Εφ.Αθ. 2885/2005 ΕλλΔνη 2006.254, Εφ. Αθ. 1113/2002 ΕλλΔνη 43.808 κλπ).

Σε όλες συνεπώς τις περιπτώσεις, 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. Διατηρούνται όλα τα δικαιώματα των μισθωτών και όλες οι υποχρεώσεις του εργοδότη, ανεξαρτήτως αν απορρέουν από συλλογική σύμβαση εργασίας (Σ.Σ.Ε.) ή από κανονισμό εργασίας ή από άλλη νόμιμη αιτία, όπως είναι η επιχειρησιακή συνήθεια. Ισχύει δηλαδή 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. (ΑΠ 431/10 ΔΕΝ 67.796, 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, ενώ ο νέος εργοδότης ευθύνεται αποκλειστικά μεν αυτός για τις υποχρεώσεις που γεννήθηκαν μετά τη μεταβίβαση. Οι ίδιες έννομες συνέπειες

επέρχονται, και όταν προς καταστροφή 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 (ΑΠ 259/2006 ΕλλΔνη 48.1405, ΑΠ 988/1996 ΕλλΔνη 39.836, Εφ. Αθ. 3669/2005 ΔΕΕ 2006.93, Εφ. Αθ. 3156/2002 ΔΕΕ 2003, 88 κλη).

Αν μεταβιβάζεται τμήμα της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, η μεταβίβαση αφορά μόνο τους εργαζομένους εκείνους που είναι ενταγμένοι και στο συγκεκριμένο τμήμα και ως χρονικό σημείο μεταβίβασης της επιχείρησης είναι εκείνο στο οποίο ο νέος επιχειρηματίας υπεισέρχεται στη θέση του παλαιού εργοδότη και είναι σε θέση να ασκήσει τη διευθυντική του εξουσία στην επιχείρηση γενικά και το διευθυντικό του δικαίωμα στους μισθωτούς. Ειδικότερα δε, μεταβίβαση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων από την εργασιακή σχέση επέρχεται, εφόσον αυτή υφίσταται κατά την ημερομηνία της μεταβίβασης, διότι, αν είχε λήξει νόμιμα (π.χ. θάνατος ή οικειοθελής αποχώρηση του μισθωτού, καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη κ.ο.κ), τότε δεν επέρχεται μεταβίβαση (Εφ. Αθ. 326/ 1987 ΔΕΝ 43, 4224). Αν όμως η εργασιακή σχέση δεν είχε λήξει πριν από τη μεταβίβαση με νόμιμο τρόπο (όπως π.χ. παράνομη ή καταχρηστική απόλυση μισθωτού), τότε ο εργαζόμενος μπορεί να ασκήσει μέσα στη νόμιμη προθεσμία τα δικαιώματα από την παράνομη απόλυση κατά του νέου εργοδότη, διότι παράλληλα με το ανωτέρω Π.Δ. έχει εφαρμογή και το άρθρο 479 Α.Κ., σύμφωνα με το οποίο σε περίπτωση μεταβίβασης περιουσίας ή επιχείρησης με σύμβαση, ο αποκτών ευθύνεται για τα χρέη της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης και είναι συνυπεύθυνος για τον μεταβιβάζοντα απέναντι στους εργαζομένους αυτού, για τις ήδη γεννημένες εργατικές αξιώσεις των (Α.Π. 416/1989 ΔΕΝ 46, 2975, Α.Π. 759/1987 ΕΕργΔ 47, 596, Εφ. Αθ. 4501/2002 αδημ., Εφ. Αθ. 10266/1991 ΕλλΔνη 34, 183, Εφ. Αθ. 669/1990 ΔΕΝ 47, 343, Εφ. Αθηνών 6363/2007).

Γ. Αναφορικά με την έννοια της μεταβίβασης, σημειώνεται ότι η ταυτότητα της επιχειρήσεως δεν μεταβάλλεται από το γεγονός ότι ο διάδοχος προσέθεσε στα μεταβιβαζόμενα στοιχεία και νέα (π.χ. νέες εγκαταστάσεις, μηχανήματα ή προσέλαβε νέο προσωπικό, ούτε από το γεγονός ότι τροποποίησε μερικώς το σκοπό της, τον τίτλο της ή τη νομική μορφή της.

Σαφέστατα υπάρχει μεταβίβαση εκμεταλλεύσεως ή επιχειρήσεως κατά την έννοια του Π.Δ. 178/2002, όταν ο διάδοχος, εκτός από τις εγκαταστάσεις, εξοπλισμό, άυλα

αγαθά και το προσωπικό, αναλαμβάνει και την εκτέλεση εκκρεμουσών συμβάσεων ή γενικότερα αναλαμβάνει την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του προηγούμενου εργοδότη, με την προϋπόθεση της συνεκτίμησης όλων των μεταβιβαζόμενων στοιχείων και λαμβανομένου επιπλέον υπόψη και του είδους της υπό μεταβίβασης επιχείρησης.

Αναγκαία πάντως προϋπόθεση είναι η συνέχιση της λειτουργίας της επιχείρησης από τον νέο εργοδότη, χωρίς πραγματική διακοπή, εκτός αν αυτός, μετά τη διακοπή, επαναλειτουργήσει την επιχείρηση ως την αυτή οικονομική μονάδα (Α.Π. 891/1992 ΕΕργΔ 1993, 454-ΑΠ 444/2019), δηλαδή με τη θέληση να είναι διάδοχος του αρχικού εργοδότη, όπως συνήθως συμβαίνει στις περιπτώσεις επαναλειτουργίας επιχειρήσεων που μεταβιβάστηκαν ενώ η λειτουργία τους είχε προσωρινά διακοπεί λόγω εποχής ή λόγω ανασυγκροτήσεως τους. Αντίθετα, δεν υπάρχει διαδοχή εργοδοτών, όταν η επαναλειτουργία της επιχείρησης από τον νέο φορέα της γίνεται κατά τρόπο ανεξάρτητο από εκείνον του προηγούμενου φορέα της, με μισθωτούς που προσλαμβάνει με νέες συμβάσεις εργασίας, είτε από το παλιό προσωπικό είτε όχι (Α.Π. 610/1991, Α.Π. 889/1992, Α.Π. 942/1992, Μον. Πρωτ. Αθηνών 17/2011, Εφ. Πειρ. 833/2001, Εφ. Αθ. 6363/2007 κλπ).

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 περίπτωσης. Στο πλαίσιο της εκτίμησης αυτής κρίσιμα είναι τα εξής στοιχεία 1. η μεταβίβαση ή μη υλικών στοιχείων (κτίρια, μηχανήματα κλπ.), 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 το 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 τούτων.

Η στάθμιση, πάντως, της βαρύτητας των υλικών μέσων και άυλων στοιχείων πρέπει σε κάθε περίπτωση να στηρίζεται σε μια συνολική εκτίμηση όλων των παραγόντων που συνδέονται με τη λειτουργία και το αντικείμενο της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης ή εκμεταλλεύσεως.

Ειδικότερα με την αριθμ. C- 664/17 Απόφαση ΔΕΕ κρίθηκε ότι η οδηγία 2001/23/ΕΚ, και ιδίως το άρθρο της 1, παράγραφος 1, στοιχεία α' και β', εφαρμόζεται στη μεταβίβαση παραγωγικής μονάδας στην περίπτωση που, αφενός, ο μεταβιβάζων, ο

διάδοχος ή και οι δύο από κοινού δεν έχουν ως προοπτική μόνο να συνεχίσει ο διάδοχος την οικονομική δραστηριότητα που ασκούσε ο μεταβιβάζων, αλλά επίσης να παύσει μελλοντικά ο ίδιος ο διάδοχος να υφίσταται, τιθέμενος σε εκκαθάριση και αφετέρου, η επίμαχη μονάδα δεν είναι πλήρως αυτόνομη, επειδή δεν μπορεί να επιτύχει τον οικονομικό σκοπό της χωρίς την αναζήτηση συντελεστών παραγωγής από τρίτους, υπό την προϋπόθεση - τη συνδρομή της οποίας απόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει - ότι αφενός τηρείται η γενική αρχή του δικαίου της Ένωσης η οποία δεν επιτρέπει στον μεταβιβάζοντα και στον διάδοχο να επιχειρήσουν δόλια ή καταχρηστική εκμετάλλευση των πλεονεκτημάτων που θα μπορούσαν να αντλήσουν από την Οδηγία 2001/23/EK και ότι αφετέρου, η επίμαχη παραγωγική μονάδα διαθέτει επαρκή εχέγγυα που της διασφαλίζουν την πρόσβαση στους συντελεστές παραγωγής τρίτου, προκειμένου να μην εξαρτάται από τις οικονομικές επιλογές στις οποίες ο τρίτος αυτός προβαίνει μονομερώς.

Δ. Με την παρ. 1 του άρθρου 6 του Π.Δ. 178/2002 προβλέπεται, όμως, ότι τα άρθρα 4 (διατήρηση δικαιωμάτων των εργαζομένων) και 5 (μεταβολή όρων, καταγγελία εργασιακής σχέσης) αυτού, δεν εφαρμόζονται στη μεταβίβαση επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης, όταν ο μεταβιβάζων ευρίσκεται σε διαδικασία πτώχευσης ή σε οποιαδήποτε άλλη ανάλογη διαδικασία αφερεγγυότητας, όπως η αφερεγγυότητα ορίζεται στο άρθρο 44 παράγραφος 5 του Ν. 2648/1998 (Α' 238), η οποία κινήθηκε με σκοπό την εκκαθάριση των περιουσιακών στοιχείων του μεταβιβάζοντος και σύμφωνα με διαδικασίες που διεξάγονται υπό την εποπτεία της κατά περίπτωση αρμόδιας Αρχής. Σύμφωνα δε με την παρ. 2 του ως άνω άρθρου, η εφαρμογή της παραγράφου 1 αυτού αρχίζει από την έκδοση της σχετικής κατά περίπτωση δικαστικής απόφασης.

Ε. Κατά το πρώτο εδάφιο του άρθρου 655 του Αστικού Κώδικα «Αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια, ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας και, αν υπολογίζεται κατά ορισμένα διαστήματα κατά τη διάρκεια της σύμβασης, καταβάλλεται στο τέλος καθενός από αυτά, ενώ σε κάθε περίπτωση μόλις λήξει η σύμβαση γίνεται απαιτητός ο μισθός που αντιστοιχεί στο χρόνο έως τη λήξη».

Έχει γίνει δεκτό και από τα δικαστήρια ότι ο μισθός του μισθωτού, ο οποίος συμφωνείται κατά μήνα (μηνιαίος μισθός) καταβάλλεται στο τέλος κάθε ημερολογιακού μήνα. Ειδικότερα στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, η διάταξη του άρθρου 655 του Α.Κ. συμπληρώνεται με την αριθμ. 95/1949 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας «περί

προστασίας του ημερομισθίου», που κυρώθηκε με το Ν. 3248/55 (ΦΕΚ 138/Α'/2-6-1955), και έχει αναγκαστικό χαρακτήρα. Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 12 της εν λόγω Δ.Σ.Ε., ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται σε κανονικά χρονικά διαστήματα. Τα διαστήματα αυτά αν δεν υπάρχουν άλλες συμφωνίες που να τα καθορίζουν κατά τρόπο ικανοποιητικό, καθορίζονται με την εθνική νομοθεσία ή με συλλογικές συμβάσεις ή με αποφάσεις διαιτησίας.

Ο συμφωνημένος χρόνος πληρωμής δεν μπορεί να αλλάξει μονομερώς από τον εργοδότη. Έτσι το αδίκημα της καθυστέρησης του μισθού, θεωρείται ότι έχει συντελεστεί, όταν παρέλθει ο προβλεπόμενος χρόνος πληρωμής του μισθού, όπως έχει προσδιοριστεί, χωρίς να έχει καταβληθεί αυτός.

Δεν είναι αναγκαία η όχληση του εργοδότη ή οποιουδήποτε εκπροσώπου του από τον εργαζόμενο, όταν δεν του καταβάλλεται ο μισθός, διότι η ημέρα που έπρεπε να πληρωθεί και δεν πληρώθηκε από το νόμο ή συμφωνία, θεωρείται με την έννοια της παρ. 1 του άρθρου 341 του Αστικού Κώδικα «δήλη» μέρα και συνεπώς από τότε αρχίζει η υπερημερία του και η ποινική του ευθύνη.

Από δε το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 341, 345 και 655 Α.Κ. προκύπτει ότι ο καθορισμός του τέλους κάθε μήνα ως δήλης ημέρας προς καταβολή του μηνιαίου μισθού, μετά την παρέλευση της οποίας ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος και υποχρεούται σε τοκοδοσία, δεν αναφέρεται σε κάθε απαίτηση του μισθωτού από οποιαδήποτε αιτία, αλλά μόνο για το συμβατικό ή νόμιμο μισθό του υπό στενή έννοια. Και τούτο γιατί μόνο στην περίπτωση αυτή, που το ύψος του μισθού είναι ακριβώς καθορισμένο από τη σύμβαση ή το νόμο, αρκεί για τη γένεση της σχετικής αξιώσεως μόνη η πάροδος του χρόνου, χωρίς να απαιτείται η συνδρομή και άλλου περιστατικού, όπως συμβαίνει με τις λοιπές αποδοχές του μισθωτού για εργασία κατά Κυριακές, υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, αποζημίωση αδείας και επιδόματα αδείας και εορτών (Α.Π. 174/91, Α.Π. 2068/1990, Α.Π. 694/72, Εφ. Αθηνών 2872/1996, ΔΕΝ 54/1998 σελ. 342, ΑΠ 1166/2014).

Ειδικότερα σε περίπτωση που δεν υπάρχει ειδική συμφωνία για το χρόνο καταβολής του μισθού, θα θεωρηθεί ως δήλη ημέρα η τελευταία του χρονικού διαστήματος βάσει του οποίου υπολογίζεται ο μισθός, από την ημέρα δε αυτή, ο εργοδότης που δεν καταβάλει τον μισθό γίνεται υπερήμερος και επομένως οφείλει κατά το άρθρο 345 Α.Κ., τόκους υπερημερίας.

ΣΤ. Ως προς την αναφερόμενη στη σχετική Ερώτηση ύπαρξη απλήρωτων υποχρεώσεων προς τους εργαζομένους της εταιρίας, σημειώνεται ότι σύμφωνα με τα στοιχεία που τηρούνται στο αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Κορινθίας του ΣΕΠΕ, το έτος 2020 υποβλήθηκε μία (1) καταγγελία εργαζόμενου στο καζίνο Λουτρακίου, η οποία αφορούσε την μη καταβολή δώρου Πάσχα 2020. Για την καταγγελία αυτή διενεργήθηκε έλεγχος και επανέλεγχος, όπου και διαπιστώθηκε η καταβολή του δώρου Πάσχα 2020 στους εργαζομένους της επιχείρησης. Επίσης, το έτος 2020 και μέχρι σήμερα δεν έχουν υποβληθεί αιτήματα από εργαζομένους της επιχείρησης στην ως άνω τοπική Υπηρεσία για την διενέργεια εργατικών διαφορών.

Ωστόσο, επισημαίνεται ότι το Καζίνο Λουτρακίου, ανήκοντας σε ΚΑΔ κλειστούς με εντολή δημόσιας αρχής και σύμφωνα με τα στοιχεία του ΠΣ «ΕΡΓΑΝΗ», έχει θέσει τους εργαζομένους σε καθεστώς αναστολής εργασίας από τον Μάρτιο 2020 έως τον Μάιο 2021. Επίσης, για το χρονικό διάστημα από τον Ιούλιο έως τον Νοέμβριο 2020, έθεσε μέρος των εργαζομένων στο Πρόγραμμα «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ».

Τέλος σημειώνεται ότι το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης τον μήνα Μάιο 2021 ανέρχεται στους 1.215.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ