



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
Πληροφορίες Ζ. Αδαμοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516472
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.: 642

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

ΚΟΙΝ.: Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία

ΘΕΜΑ: Να διασφαλιστεί η συνέχιση της εργασίας των απολυμένων εργαζομένων των Ναυπηγείων Σκαραμαγκά.

ΣΧΕΤ: Η αριθ. πρωτ. 437/25-10-2023 Αναφορά.

Σε απάντηση της σχετικής Αναφοράς, με την οποία κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές κ. κ. Χ. Κατσώτη, Ν. Αρπατιέλο, Γ. Γκιόκα, Β. Δάγκα, Σ. Διγενή, Λ. Κανέλλη, Ν. Καραθανασόπουλο, Α. Κτενά, Δ. Μανωλάκου, Γ. Μαρίνο, Β. Μεταξά, Ν. Παπαναστάση, Θ. Παφίλη και Χ. Τσοκάνη η αρ. πρωτ. 050/4-10-2023 επιστολή του Σωματίου Εργαζομένων Ναυπηγείων Σκαραμαγκά «Η ΤΡΙΑΙΝΑ», στην οποία ζητούν τη διασφάλιση της συνέχισης της εργασίας των εργαζομένων των Ναυπηγείων Σκαραμαγκά και στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Υπουργείου μας, σας πληροφορούμε τα εξής:

Ι) 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», όπως έχει κωδικοποιηθεί με τα άρθρα 347-357 (Τμήμα IV- *Μεταβίβαση επιχείρησης*) του π.δ. 80/2022 «Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου» (Α' 222).

Αναφορικά με την έννοια της μεταβίβασης, με την παρ. 1 του άρθρου 348 του π.δ/τος 80/2022 προβλέπεται ότι:

«1α) Οι διατάξεις του παρόντος Τμήματος 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 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.

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

Εξάλλου, με τις παρ. 1 και 2 του άρθρου 349 ορίζεται:

«1. Για την εφαρμογή του παρόντος Τμήματος:

α) Μεταβιβάζων νοείται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο, λόγω μεταβίβασης κατά την έννοια της παρ. 1 του άρθρου 348, 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 της παρ. 1 του άρθρου 348, αποκτά την ιδιότητα του εργοδότη στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης.

γ) Εκπρόσωποι των εργαζομένων νοούνται αυτοί που ορίζονται στις διατάξεις του π.δ. 240/2006 (Α' 252) και του ν. 1767/1988. 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 κατά ανάλογη εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 1 παρ. 2 του ν. 1767/1988. Σε περίπτωση μεταβίβασης θαλασσοπλοούντος πλοίου, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 348 του παρόντος Κώδικα, εκπρόσωποι των εργαζομένων νοούνται αυτοί που ορίζονται στην περ. δ) του άρθρου 2 του π.δ. 190/2008 (Α' 248).

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

2. Στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Τμήματος 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».

Επιπλέον, με το άρθρο 350 του ίδιου π.δ προβλέπεται ότι :

«1. Δια της μεταβίβασης 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 ολόκληρον με τον διάδοχο για τις υποχρεώσεις που προέκυψαν από τη σύμβαση ή σχέση εργασίας μέχρι τον 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...».

Στο άρθρο 351-μεταβολή όρων και καταγγελία εργασιακής σχέσης- προβλέπεται 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 καταγγελλθεί 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».

Εξάλλου, με το άρθρο 354 καθορίζεται ότι:

«1. Ο μεταβιβάζων και ο διάδοχος υποχρεούνται να πληροφορούν τους εκπροσώπους των εργαζομένων τους, που θίγονται από μία 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 εργαζομένους από τη μεταβίβαση, δ) τα προβλεπόμενα μέτρα όσον αφορά τους εργαζομένους. 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 της μεταβίβασης, γ) για τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες της μεταβίβασης στους εργαζομένους, δ) για τα προβλεπόμενα μέτρα όσον αφορά τους εργαζομένους.

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

II) Σημειώνεται ότι με την παρ. 1 του άρθρου 352 του π.δ. 80/2022 προβλέπεται ότι τα άρθρα 350 (διατήρηση δικαιωμάτων των εργαζομένων) και 351 (μεταβολή όρων, καταγγελία εργασιακής σχέσης) του παρόντος προεδρικού διατάγματος δεν εφαρμόζονται στη μεταβίβαση επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης, όταν ο μεταβιβάζων βρίσκεται σε διαδικασία πτώχευσης ή σε οποιαδήποτε άλλη ανάλογη διαδικασία αφερεγγυότητας, όπως η αφερεγγυότητα ορίζεται στο άρθρο 161 παρ. 5, 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 του παρόντος άρθρου αρχίζει από την έκδοση της σχετικής κατά περίπτωση δικαστικής απόφασης.

Εξάλλου, με την παρ. 1 του άρθρου 161 του ως άνω π.δ. προβλέπεται ότι «1. Στη Δ.ΥΠ.Α. συνιστάται αυτοτελής λογαριασμός με τον τίτλο «Λογαριασμός προστασίας εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη», με αποκλειστικό σκοπό την άμεση ικανοποίηση ανεξόφλητων απαιτήσεων εργαζομένων λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη». Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 152 «1. Σκοπός του «Λογαριασμού προστασίας εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη» είναι η πληρωμή ανεξόφλητων, λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη, αποδοχών μέχρι τριών (3) μηνών, που προέρχονται από σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας και εμπίπτουν στο χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών, που προηγείται

της υποβολής της αίτησης ή της δήλωσης για κήρυξη της πτώχευσης, εφόσον εκδοθεί απόφαση που κηρύσσει τον εργοδότη σε πτώχευση ή διαπιστωθεί ότι η επιχείρηση έκλεισε οριστικά και ότι λόγω ανεπάρκειας του ενεργητικού δεν δικαιολογείται η έναρξη διαδικασίας πτωχεύσεως ή από τη δημοσίευση της, προβλεπόμενης από τη νομοθεσία ιδιωτικής ασφάλισης, υπουργικής απόφασης περί ασφαλιστικής εκκαθάρισης, ή από τη δημοσίευση της απόφασης, με την οποία ο εργοδότης τίθεται σε συλλογική διαδικασία, πέραν της πτώχευσης, που στρέφεται κατά της περιουσίας του για την ικανοποίηση των πιστωτών του».

Σύμφωνα δε με την παρ. 5 του προαναφερόμενου άρθρου, αφερέγγυος εργοδότης είναι:

- α) το φυσικό ή νομικό πρόσωπο που περιέρχεται σε κατάσταση παύσης ή αναστολής των πληρωμών του και κηρύσσεται σε πτώχευση με απόφαση του αρμόδιου δικαστηρίου. Αν η επιχείρηση αυτού του εργοδότη συνεχίζει να λειτουργεί παρά την κήρυξη σε πτώχευση, τότε ο εργοδότης δεν θεωρείται αφερέγγυος,
- β) επιχείρηση (προβληματική) που υποβάλλεται στη διαδικασία εξυγίανσης του Κεφαλαίου Β' του Μέρους Δευτέρου του ν. 4738/2020 (Α' 207),
- γ) Ασφαλιστική επιχείρηση της οποίας η άδεια λειτουργίας της ανακλήθηκε με απόφαση του αρμοδίου Υπουργού, λόγω παράβασης διατάξεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας και τίθεται σε ασφαλιστική εκκαθάριση (αναγκαστική) σύμφωνα με το Κεφάλαιο Γ' του Μέρους Τετάρτου του ν. 4364/2016 (Α' 13),
- δ) κάθε εργοδότης, φυσικό ή νομικό πρόσωπο, που η επιχείρησή του τέθηκε κατά τον νόμο σε συλλογική διαδικασία, πέραν της περ. α), που στρέφεται κατά της περιουσίας του εργοδότη για την ικανοποίηση των πιστωτών του.

III) Από τις πιο πάνω 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., 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 μεταβίβασης 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. 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.

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. 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. Αυτό σημαίνει ότι μεταβιβάζεται αυτοδίκαια η προϋφισταμένη εργασιακή σχέση ως έχει, το σύνολο δηλαδή 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.

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 στη συνέχεια να υπογράψει νέα σύμβαση εργασίας με το διάδοχο εργοδότη.

Αν μεταβιβάζεται τμήμα της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, η μεταβίβαση αφορά μόνο τους εργαζομένους εκείνους που είναι ενταγμένοι 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, 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. οικειοθελής αποχώρηση του μισθωτού, καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη κ.ο.κ), τότε δεν επέρχεται μεταβίβαση. Αν όμως η εργασιακή σχέση δεν είχε λήξει πριν από τη μεταβίβαση με νόμιμο τρόπο, 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 του 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 τους.

Αναφορικά με την έννοια της μεταβίβασης, σημειώνεται επίσης 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 των σχετικών διατάξεων, 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 λήψη επιπλέον υπ' όψη και του είδους της υπό μεταβίβαση 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, δηλαδή με τη θέληση να είναι διάδοχος του αρχικού εργοδότη, όπως συνήθως συμβαίνει στις περιπτώσεις επαναλειτουργίας επιχερήσεων που μεταβιβάστηκαν ενώ η λειτουργία τους είχε προσωρινά διακοπεί λόγω εποχής ή λόγω ανασυγκρότησής τους. Αντίθετα, δεν υπάρχει διαδοχή εργοδοτών, όταν η επαναλειτουργία της επιχερήσεως 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.

Η κρίση για τη διατήρηση ή μη της ταυτότητας της οικονομικής μονάδας και, επομένως, για το αν συντρέχει μεταβίβαση επιχερήσεως, 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 επιχερήσεως από το νέο επιχερηματία, 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 επιχερήσεως ή εκμεταλλεύσεως.

Ειδικότερα, με την αριθμ. C- 664/17 Απόφαση ΔΕΕ κρίθηκε ότι η οδηγία 2001/23/EK, 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 επιχερήσουν 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.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΣΠΥΡΙΔΩΝ - ΑΔΩΝΙΣ ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ

