



20101073

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ**

**Αθήνα, 23 Δεκεμβρίου 2016
Αριθ. Πρωτ.:1201**

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

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

ΘΕΜΑ: Προβλήματα εργαζόμενων στον Αστέρα Βουλιαγμένης.

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. : 51/04.10.16 ΕΡΩΤΗΣΗ

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού που κατατέθηκε στη Βουλή από το Βουλευτή, κ. [✓]Ηλία Παναγιώταρο, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. Το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Γλυφάδας- Δάφνης, στην ελεγκτική αρμοδιότητα του οποίου υπάγεται η επιχείρηση «Αστέρας Βουλιαγμένης» κατά το έτος 2016 έχει μεσολαβήσει για την επίλυση δύο (2) ατομικών διαφορών ήτοι την 13/4 και 28/6/16 με προσφεύγοντες ισάριθμους εργαζόμενους με αντικείμενο η μεν 1η τη μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας λόγω αλλαγής αντικειμένου (καθηκόντων) και τη παράνομη και καταχρηστική απόλυση λόγω πραγματοποίησής της «κατά τη νεκρή περίοδο» χωρίς να αιτιολογηθεί νόμιμα και η 2η τη μη καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης λόγω καταγγελίας σύμβασης αορίστου χρόνου.

Από τις ανωτέρω εργατικές διαφορές η μία παραπέμφθηκε για περαιτέρω επίλυση στα καθ' ύλη αρμόδια δικαστήρια, ενώ στην άλλη περίπτωση λόγω μη προσέλευσης του προσφεύγοντος την προκαθορισμένη ημερομηνία και ώρα, δεν πραγματοποιήθηκε.

Σχετικά με το κλείσιμο της επιχείρησης και τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων, ουδείς εργαζόμενος έχει προσφύγει στη τοπική υπηρεσία του ΣΕΠΕ για οποιαδήποτε καταγγελία.

Β. Σχετικά με 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, όσον αφορά τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων, είναι το ΠΔ 178/2002 (ΦΕΚ 162/Α'/12-7-2002)

«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 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 (παρ. 1 εδάφιο α), προβλέπει ότι, υπό την επιφύλαξη του προηγούμενου εδαφίου και των ακολούθων 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 άρθρ. 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 άρθρ. 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 δικαιωμάτων των εργαζομένων-του ίδιου Π.Δ., ρητά αναφέρεται 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 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 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 περιόριστων 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 εργαζομένους».

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 (Μον. Πρωτ. Αθηνών 2732/2014 ΔΕΝ 70. 1444, ΑΠ 390/08 ΔΕΝ 64.730, Μον. Πρωτ. Βόλου 60/2012 ΔΕΝ 68.1194-Χ. Γ. Γκούτου, Συνέπειες της μεταβίβασης επιχειρήσεως ΔΕΝ 68.1169). 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., 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 (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.

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 (βλ. Ζερδελή, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 595). 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. (Μον. Πρωτ. Θεσσαλ. 804/2004, ΑΠ 259/2006).

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, Εφ. Αθ. 130/1989 Ελλ. Δνη 1989.834, Εφ. Αθ. 11608/1987 ΕλλΔνη 1990.841, Εφ. Αθ. 326/1987 ΔΕΝ 1987.422). (Λεβέντη, Μεταβίβαση επιχειρήσεων και συνέπειες στις εργασιακές σχέσεις ΔΕΝ 1989,1169, ΑΠ 889/1992 ΕΕργΔ 1993,457, ΑΠ 1481/1992 ΔΕΝ 1993, 459, ΑΠ Ολ. 5/1994 ΔΕΝ 1994, 844, ΑΠ 318/ 1998 ΕΕργΔ 1999,355, Εφ. Πατρών 297/2003, Μον. Πρωτ. Βόλου 60/2012 ΔΕΝ 68.1194, Μον. Πρωτ. Αθηνών 2732/2014 ΔΕΝ 70. 1444, ΑΠ 431/2010 ΔΕΝ 67.796, ΑΠ 1076/2011, Εφ. Πατρών 529/2008, Μον. Πρωτ. Θεσ/νίκης 20521/2014, ΑΠ 1319/2015, ΑΠ 330/2015, ΑΠ 525/2013, ΑΠ 14/2012).

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 (Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» έκδ. 2011, σελ. 785-786, Δημ. Ζερδελή «Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» εκδ. 2011, Ολ. ΑΠ 5/1994, ΑΠ 1719/2010, ΑΠ 1222/98 ΕΕργΔ 1999, 983, Μον. Πρωτ. Βόλου 60/2012 ΔΕΝ 68.1194). 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 (ΑΠ 91/08 ΔΕΝ 64.722, ΑΠ 1082/10 ΔΕΝ 67.1188, ΑΠ 1801/08 ΔΕΝ 65.356- Χ. Γ. Γκούτου, Συνέπειες της μεταβίβασης επιχειρήσεως ΔΕΝ 68.1169). 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 (ΑΠ 431/10 ΔΕΝ 67.796).

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 (ΑΠ 1319/2006, Ελληνική Δικαιοσύνη 48.817, ΑΠ 647/2003 ΕλλΔνη 45.1398, ΑΠ 1553/2002 ΕλλΔνη 45.1394, Εφ. Αθ. 9606/2005 ΕλλΔνη 47.872, Εφ. Θεσσαλ. 259/2005 Αρμ 2005740). 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 (ΑΠ 259/2006 ΕλλΔνη 48.1405, ΑΠ 988/1996 ΕλλΔνη 39.836, Εφ. Αθ. 3669/2005 ΔΕΕ 2006.93). (Μον. Πρωτ. Θεσσαλ. 8495/2013).

Συνεπώς, υπό την ισχύ του Π.Δ. 178/2002 (όπως και του προγενέστερου Π.Δ. 572/1988, άρθρο 3 παρ. 1, εκδοθέντος σε συμμόρφωση προς την Οδηγία Ε.Ο.Κ. 77/187/14.2.1977 «Προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων περί μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων αυτών», Α.Π. 259/2006 ό.π.), ο παλαιός εργοδότης συνεχίζει να ευθύνεται και μετά τη μεταβίβαση για τις υποχρεώσεις που είχαν γεννηθεί μέχρι τη μεταβίβαση, ενώ ο νέος εργοδότης ευθύνεται αποκλειστικά μεν αυτός για τις υποχρεώσεις που γεννήθηκαν μετά τη μεταβίβαση, παράλληλα δε, μαζί με τον παλαιό εργοδότη χωρίς περιορισμό, από το άρθρο 479 Α.Κ., και για τις αξιώσεις των εργαζομένων κατά του τελευταίου, που είχαν γεννηθεί πριν από τη μεταβίβαση (για το προγενέστερο νομοθετικό καθεστώς, του Π.Δ. 572/1988, βλ. Δημ. Ζερδελή, Μεταβίβαση επιχειρήσεως και συνέπειες στις εργασιακές σχέσεις, ΔΕΕ 1996, 238 επ., Αλ. Καρακατσάνη/Στ. Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, έκδ. 1995, σ. 180, Εφ. Αθ. 3156/2002 ΔΕΕ 2003, 88, Εφ. Αθ. 5341/1999 ΕΕργΔ 59, 271, Εφ. Πειρ. 833/2001 ΔΕΕ 2002, 884) (Μον. Πρωτ. Αθ. 17/2011, Εφ. Πειρ. 689/2011).

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 (Α.Π. 647/2003 ΔΕΝ 2004, 5612, Α.Π. 1553/2002 ΔΕΝ 59, 10, Α.Π. 1673/2002 ΕΕΝ 2003, 813, Α.Π. 1222/1998 ΕΛΛΔνη 41, 953). Ακόμη 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. 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).

Αναφορικά με την έννοια της μεταβίβασης, 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) (Εφ Αθ. 106/1984, ΔΕΝ 1984, 586, Μον Πρωτ. Θεσσαλ. 8495/2013), ούτε από το γεγονός ότι τροποποίησε μερικώς το σκοπό της, τον τίτλο της ή τη νομική μορφή της κ.ο.κ. (Λεβέντη, ΔΕΝ 1989, 1173-1174). 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 επί πλέον λήψη υπ' όψη και του είδους της υπό μεταβίβαση επιχείρησης (Λεβέντη, ΔΕΝ 1989, 1173-ΑΠ 259/2006, ΔΕΝ 2006, 1286-ΑΠ 18/1991-Εφ. Θεσσαλ. 1799/2007-ΑΠ 939/1988-ΑΠ 1867/1987).

Η επί μακρόν διακοπή λειτουργίας της επιχειρήσεως είναι δυνατόν να μεταβάλει την ταυτότητα της επιχείρησης (ΑΠ 1138/2003, ΑΠ 121/1987, ΑΠ 1867/1987), διότι στην περίπτωση αυτή η οργάνωση, η πελατεία, η φήμη κλπ εξαφανίζονται. Αυτό σημαίνει ότι ο διάδοχος εργοδότης που αναλαμβάνει τις εγκαταστάσεις και το προσωπικό της επιχείρησης μετά τη διακοπή, κάνει μια νέα αφετηρία ως επιχειρηματίας, γιατί θα πρέπει να οργανώσει εκ νέου την επιχείρηση και να επιβάλει τα προϊόντα της στην αγορά (απόκτηση πελατείας, φήμης, πίστεως κ.ο.κ.). Ωστόσο, εκτός από τη διακοπή, πρέπει να συνεκτιμώνται και άλλα

στοιχεία προς διαπίστωση αν υπάρχει μεταβίβαση επιχειρήσεως. Η προσωρινή διακοπή δεν μεταβάλλει κατά κανόνα την ταυτότητα της επιχειρήσεως (Μον. Πρωτ. Αθηνών 17/2011, ΔΕΚ 287/1986, Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο 2011, 778).

Αναγκαία πάντως προϋπόθεση είναι η συνέχιση της λειτουργίας της επιχειρήσεως 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), 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 (Εφ. Αθ. 9346/1988 ό.π.) ή λόγω ανασυγκροτήσεως τους (βλ. και Ληξουριώτη, ΕΕργΔ 1993, 450, Στ. Βλαστό, ΕΕργΔ 1999, 982-983). Αντίθετα, δεν υπάρχει διαδοχή εργοδοτών, όταν η επαναλειτουργία της επιχειρήσεως 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, Α.Π. 1364/ 1992 ό.π., Εφ.Πειρ. 647/1996 ΕλλΔνη 39 (1998), 165]._(Μον. Πρωτ. Αθηνών 17/2011, Εφ. Πειρ. 833/2001, Εφ. Αθ. 6363/2007, ΑΠ 121/1987).

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. (Μον Πρωτ. Θεσσαλ. 8495/2013, Α.Π. 1850/2006 Χρονικά Ιδιωτικού Δικαίου 2007, 258, βλ. και Γνωμοδότηση Δημ. Ζερδελή σε ΔΕΝ 2009, 1169, με παραπομπές στη νομολογία του Δ.Ε.Κ. και στην εθνική νομολογία, Μον. Πρωτ. Αθηνών 17/2011, Εφ. Πειρ. 689/2011).

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 επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως (Μον. Πρωτ. Αθηνών 17/2011, ΑΠ 1468/2007, ΔΕΝ 2008, 725, Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο 2011, 778).

Κατ' ακολουθίαν των ανωτέρω, σε κάθε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, εφαρμογή έχουν οι διατάξεις του προαναφερόμενου διατάγματος και σε περίπτωση αμφισβήτησης, αρμόδια να κρίνουν αν πρόκειται για μεταβίβαση επιχείρησης ή όχι είναι τα Τακτικά Δικαστήρια.

Β. Κατά το άρθρο 5 παρ. 3 του Ν 3198/1955, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 2 παρ. 4 του Ν 2556/1997, η καταγγελία της εργασιακής σχέσεως, η οποία αποτελεί διαπλαστικό δικαίωμα, που ασκείται με μονομερή δήλωση, την οποία απευθύνει το ένα συμβαλλόμενο

μέρος στο άλλο, για να του γνωρίσει την πρόθεσή του, να λήξει η μεταξύ τους συμβατική σχέση (ΑΠ 1435/2002 ΕΛΔ 44,165), θεωρείται έγκυρη, εφόσον έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυομένου στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος (από τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 1 και 3 του Ν. 2112/20 και της παραγράφου 3 του άρθρου 5 του Ν. 3198/55, όπως ισχύουν).

Από τη διάταξη αυτή προκύπτει, ότι η καταγγελία ως συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου είναι τυπική δικαιοπραξία, αφού αυτή, επί ποινή ακυρότητας (άρθρο 174 ΑΚ), πρέπει να γίνει εγγράφως, δηλαδή η δήλωση βουλήσεως του εργοδότη περί καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεως πρέπει να περιβληθεί τον τύπο του ιδιωτικού εγγράφου. Δεν απαιτείται, όμως, το έγγραφο της καταγγελίας να επιδοθεί στο μισθωτό, προς τον οποίο απευθύνεται, με δικαστικό επιμελητή, αλλά αρκεί να εγχειριστεί σε αυτόν, ώστε να μπορεί να λάβει γνώση του περιεχομένου του. Η απόδειξη της εγχείρισεως μπορεί να γίνει με οποιοδήποτε νόμιμο αποδεικτικό μέσο, ήτοι με έγγραφη απόδειξη παραλαβής, ομολογία και μάρτυρες, οι οποίοι θα βεβαιώνουν την παράδοση του εγγράφου στον υπό απόλυση μισθωτό (ΑΠ 876/2004 ΔΕΝ 60,1538, ΕφΑθ 7688/2000 ΕΛΔ43,811). Η καταγγελία μπορεί να είναι ρητή ή σιωπηρή, συναγομένη από ορισμένη συμπεριφορά αυτού που καταγγέλλει τη σύμβαση. Σιωπηρή καταγγελία, από την πλευρά του εργοδότη, συνιστά και η άρνησή του να δεχθεί την εργασία, την οποία προσηκόντως του προσφέρει ο εργαζόμενος, όταν η άρνηση συνοδεύεται από περιστάσεις, από τις οποίες αναμφίβολα προκύπτει η δήλωσή του για λύση της σύμβασης (ΑΠ 1640/2003 ΕΛΔ 45,759).

Ο εργαζόμενος δηλαδή έχει την ευχέρεια είτε να θεωρήσει άκυρη την καταγγελία και να αξιώσει την καταβολή μισθών υπερημερίας είτε να παραιωθεί, όπως αναφέρθηκε, από το δικαίωμα προσβολής του κύρους της, να την θεωρήσει έγκυρη και να αξιώσει την καταβολή της οφειλόμενης αποζημίωσης (βλ. Εφ. Αθ. 2342/2003 ΕΛΔ 45, 1483, Εφ. Αθ. 7015/1994). Εξάλλου, σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 1 του Ν 3198/1955, η κατά το Ν 2112/1920 αποζημίωση του απολυόμενου υπαλλήλου καταβάλλεται κατά την ημέρα της λύσεως της εργασιακής σύμβασης. Η εκ των υστέρων καταβολή της αποζημιώσεως δεν καθιστά έγκυρη την καταγγελία (ΑΠ 1290/2001 ΕΛΔ43, 131), η οποία θεωρείται άκυρος αφότου έγινε και η υπερημερία που επήλθε ως συνέπεια αυτής μόνο με νέα έγκυρη καταγγελία μπορεί να αρθεί.

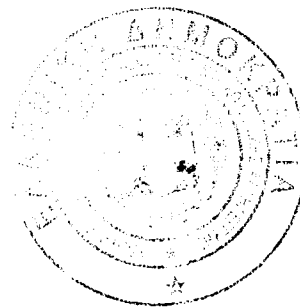
Το Υπουργείο Εργασίας θα σταθεί δίπλα στους εργαζόμενους και θα κάνει τα πάντα για την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας σε κάθε χώρο εργασίας. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι ήδη το Υπουργείο συνέβαλε ενεργά στο να έχει θετική έκβαση το θέμα των 11.000 περίπου εργαζομένων της «Μαρινόπουλος Α.Ε.». Σε συνεργασία με τον ΟΑΕΔ κατέβαλε στους εργαζομένους του «AthensLedra» και άλλων προβληματικών επιχειρήσεων έκτακτο βοήθημα 1.000 € ανά εργαζόμενο. Βρίσκεται δίπλα στους εργαζόμενους της «Καρυπίδης ΑΒΕΕ» για την προστασία των θέσεων εργασίας και την αποπληρωμή όλων των δεδουλευμένων και δίπλα στους απολυμένους της «Βιομηχανίας Φωσφορικών Λιπασμάτων» Καβάλας, αλλά και πολλών ακόμη επιχειρήσεων που ενισχύονται είτε μέσω του κρατικού προϋπολογισμού, είτε μέσω του Ταμείου Παγκοσμιοποίησης. Το Υπουργείο επιδιώκει την επιβολή της νομιμότητας

και την εξεύρεση λύσεων υπέρ των εργαζομένων τόσο μέσω των υπηρεσιών και των ελεγκτικών μηχανισμών που διαθέτει όσο και με όρους δημόσιας πολιτικής παρέμβασης, ενώ μέσα στο 2017 θα παρουσιάσουμε ένα ολοκληρωμένο νομοθετικό πλαίσιο για την επαναλειτουργία πτωχευμένων - εγκαταλειμμένων επιχειρήσεων. Τέλος, θέλοντας να δώσουμε έμφαση στην πρόληψη, πρόκειται να θέσουμε σε εφαρμογή, στις αρχές του 2017, ένα σχέδιο δράσης για την αναδιάρθρωση επιχειρήσεων, είτε αυτή αφορά τον εκσυγχρονισμό τους, είτε την εξυγίανσή τους, με στόχο την ελαχιστοποίηση των αρνητικών συνεπειών τόσο στο εργατικό δυναμικό, όσο και στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

Όσον αφορά στην συγκεκριμένη περίπτωση των εργαζομένων στον Αστέρα Βουλιαγμένης θα σταθούμε αρωγοί δίπλα στους εργαζόμενους και θα καταβάλουμε κάθε δυνατή προσπάθεια για την ανεύρεση μιας κοινά αποδεκτής λύσης [ήδη έχει πραγματοποιηθεί επιτροπή συμφιλίωσης] Πρωταρχικός μας στόχος είναι η ικανοποίηση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας, προς τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης και η εφαρμογή και τήρηση της κείμενης νομοθεσίας.

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Ε. ΑΧΤΣΙΟΓΛΟΥ



ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΤΡΑΦΟ
Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ