

Γιώργος Ν. Θεοδόσης
Λέκτορας Εργατικού Δικαίου Νομικής Σχολής ΔΠΘ, Δικηγόρος

Μεταβίβαση επιχείρησης και διατήρηση της θέσης εργασίας

| Έννοια μεταβίβασης | Αρχή αυτοδίκαιης μεταβίβασης της σχέσης εργασίας
| Προστασία από την απόλυση | Υποχρέωση ενημέρωσης & διαβούλευσης
| Ειδικότερα ζητήματα

Πρόλογος:
Ιωάννης Ληξουριώτης
Ομότ. Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου



ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Μεταβίβαση επιχείρησης και
διατήρηση της θέσης εργασίας

Μεταβίβαση επιχείρησης και διατήρηση της θέσης εργασίας

Γιώργος Ν. Θεοδόσης, Λέκτορας Εργατικού Δικαίου
Νομικής Σχολής ΔΠΘ, Δικηγόρος

ISBN 978-960-622-706-6

Σύμφωνα με το Ν. 2121/93 για την Πνευματική Ιδιοκτησία απαγορεύεται η αναδημοσίευση και γενικά η αναπαραγωγή του παρόντος έργου, η αποθήκευσή του σε βάση δεδομένων, η αναμετάδοσή του σε ηλεκτρονική ή οποιαδήποτε άλλη μορφή και η φωτοαντύπωσή του με οποιονδήποτε τρόπο, χωρίς γραπτή άδεια του εκδότη.

ΔΗΛΩΣΗ ΕΚΔΟΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΥ

Το περιεχόμενο του παρόντος έργου έχει τύχει επιμελούς και αναλυτικής επιστημονικής επεξεργασίας. Ο εκδοτικός οίκος και οι συντάκτες δεν παρέχουν διά του παρόντος νομικές συμβουλές ή παρεμφερείς συμβουλευτικές υπηρεσίες, ουδεμία δε ευθύνη φέρουν για τυχόν ζημία τρίτου λόγω ενέργειας ή παράλειψης που βασίστηκε εν όλω ή εν μέρει στο περιεχόμενο του παρόντος έργου.

Εκδοτική επιμέλεια: Παναγιώτα Πετροπούλου
Art Director: Νεκταρία Καπογιάννη
Υπεύθυνος Παραγωγής: Ανδρέας Μενούνος
Φωτοστοιχειοθεσία: Θεώνη Χαραλαμπίκη
Παραγωγή: NB Production AM040219M23



ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ



Μαυρομιάλη 23 | 106 80 | Αθήνα
T 210 3678 800 | F 210 3678 819
www.nb.org | info@nb.org



Γιώργος Ν. Θεοδόσης
Λέκτορας Εργατικού Δικαίου Νομικής Σχολής ΔΠΘ, Δικηγόρος

Μεταβίβαση επιχείρησης και διατήρηση της θέσης εργασίας

Ι Έννοια μεταβίβασης Ι Αρχή αυτοδίκαιης μεταβίβασης της σχέσης εργασίας
Ι Προστασία από την απόλυση Ι Υποχρέωση ενημέρωσης & διαβούλευσης
Ι Ειδικότερα ζητήματα

Πρόλογος:
Ιωάννης Ληξουριώτης
Ομότ. Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου



ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Transfer of undertaking and preservation of employment

George N. Theodosis, Lecturer of Labour Law, DUTH Law School,
Attorney-at-Law

ISBN 978-960-622-706-6

Abstract: The transfer of undertaking and the preservation of employment are in the heart of the discussion related to changes in the structure of undertakings regarding employment rights. In principle, a transfer of undertaking should not have any negative impact on the continuation of employment with the transferee. The book examines in detail the definition and the scope of a transfer of undertaking as an economic entity which preserves its identity. This is followed by the safeguards for the preservation of employment such as the principle of automatic transfer of employment contracts from the transferor to the transferee, as well as the protection against dismissals. In doing so, the latest developments in jurisprudence and case law of Greek courts and the CJEU are taken into consideration and commented.

COPYRIGHT

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, without the prior permission of NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A., or as expressly permitted by law or under the terms agreed with the appropriate reprographic rights organisation. Enquiries concerning reproduction which may not be covered by the above should be addressed to NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A. at the address below.

DISCLAIMER

The content of this work is intended for information purposes only and should not be treated as legal advice. The publication is necessarily of a general nature; NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A. makes no claim as to the comprehensiveness or accuracy of the information provided; Information is not offered for the purpose of providing individualized legal advice. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this publication. Use of this work does not create an attorney-client or any other relationship between the user and NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A. or the legal professionals contributing to this publication.



NOMIKI BIBLIOTHIKI



23 Mavromichali str. | 106 80 | Athens | Greece

T +30 210 3678 800 | F +30 210 3678 819

www.nb.org | info@nb.org



Αφιερώνεται στη Μαργαρίτα, τον Αχιλλέα και τη Λυδία

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στο σημερινό συναρπαστικό κόσμο, στον κόσμο που έχουν ήδη αρχίσει να εκδηλώνονται με έντονο τρόπο οι συνέπειες της 4^{ης} βιομηχανικής επανάστασης, όπου συντελούνται διαρκώς σε διάφορους τομείς πλήθος ριζοσπαστικών αλλαγών και μετασχηματισμών, είναι αυτονόητο ότι η έκδηλη αυτή πλανητική κινητικότητα αντανακλά και στο χώρο των επιχειρήσεων, οι οποίες, υποχρεωμένες να παρακολουθούν τις οικονομικές, τεχνολογικές, κοινωνικές και άλλες τοπικές και διεθνείς εξελίξεις, βρίσκονται σε μία αδιάκοπη διαδικασία επανακαθορισμού των οργανωτικών, παραγωγικών, τεχνολογικών και οικονομικών δομών τους.

Μια χαρακτηριστική περίπτωση επιχειρησιακής αναδιάρθρωσης αποτελούν οι διάφορες μορφές «μεταβιβάσεων» επιχειρηματικών οντοτήτων (συγχωνεύσεις, διασπάσεις, αποσχίσεις κλάδων, εξωτερίκευση υπηρεσιών κ.λπ.), οι οποίες βρίσκονται στην ημερήσια διάταξη. Πρόκειται για ένα φαινόμενο που εύλογα προκάλεσε από πολύ παλαιότερα την παρέμβαση του κοινοτικού και εθνικού εργατικού δικαίου (Οδηγία 77/187, που ενσωματώθηκε στο εσωτερικό μας δίκαιο με το ΠΔ 572/1988), δεδομένου ότι το περιστατικό της «μεταβίβασης» θέτει σε αμφισβήτηση την υπόσταση ενός καίριου στοιχείου της εργασιακής σχέσης: Αυτό του αντισυμβαλλόμενου «εργοδότη». Έτσι, είναι προφανές ότι η έλλειψη κατάλληλων διατάξεων θα καθιστούσε «μετέωρο» το συμβατικό δεσμό των εργαζομένων με τη διάδοχη επιχείρηση. Άλλωστε, η σπουδαιότητα του ζητήματος αυτού και ο ραγδαίος πολλαπλασιασμός των «μεταβιβάσεων», γρήγορα οδήγησε το ενωσιακό δίκαιο να επανέλθει ρυθμιστικά (Οδηγίες 98/50, 2001/23 και προσαρμοστικό ΠΔ 178/2002), διευκρινίζοντας κάποιες αρχικές επιλογές του, ώστε η προστασία των εργαζομένων να καταστεί πιο λειτουργική, χωρίς ωστόσο να τεθεί σε αμφισβήτηση ή να περιοριστεί, κατά τρόπο ασύμβατο προς τις οικονομίες της αγοράς, η ελευθερία του επιχειρείν, τόσο από την πλευρά του μεταβιβάζοντος όσο και από την πλευρά του διάδοχου εργοδότη (ΔΕΕ απόφαση της 18.7.2013, Mark Alemo-Herron κ.λπ., υπόθεση C-426/2011).

Ως εκ τούτου, εύλογα ο συγγραφέας του ανά χείρας πονήματος επέλεξε να διαπραγματευτεί το φλέγον νομικό ζήτημα της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, και μάλιστα να προσανατολίσει εύστοχα τη μελέτη του στην ειδικότερη ενδελεχή ανάλυση της σημαντικότερης από τις συνέπειες της μεταβίβασης: αυτή της διατήρησης των υφιστάμενων κατά το χρόνο της μεταβίβασης εργασιακών σχέσεων

εξαρτημένης εργασίας. Είναι προφανές ότι εάν κατά το νόμο δεν διατηρούνταν ενεργές οι εργασιακές σχέσεις όταν η επιχειρηματική οντότητα αλλάζει εργοδότη, θα ήταν άνευ αντικειμένου κάθε περαιτέρω συζήτηση για τη διατήρηση ή όχι των ειδικότερων εργασιακών δικαιωμάτων.

Συνεπώς, όπως ορθώς αναδεικνύεται και από τις αναλύσεις του κ. Θεοδόση, το ζήτημα της μεταβίβασης ή μεταφοράς των εργασιακών σχέσεων στο διάδοχο εργοδότη δεν είναι απλώς ένα από τα περισσότερα ειδικότερα θέματα που πρέπει να απασχολούν τον ερευνητή του σχετικού με την μεταβίβαση επιχειρήσεων δικαίου, αλλά πρόκειται για ένα θεμελιακό ζήτημα που πρέπει να ερευνάται τόσο ως «εσωτερικό» στοιχείο της έννοιας της «μεταβίβασης της επιχείρησης», όσο και εκτός αυτής, ως αυτοτελής νομική συνέπεια του περιστατικού της μεταβίβασης επιχείρησης. Με άλλα λόγια, η «μεταβίβαση επιχείρησης» και η «μεταφορά εργασιακών σχέσεων» αποτελούν ένα «ζεύγος» νομικών εννοιών που η μία εμπλέκεται στην νοηματική πρόσληψη της άλλης, έτσι ώστε η εξέταση της πρώτης να απαιτεί την αναγκαία διερεύνηση και της δεύτερης.

Αυτό ακριβώς έχει αντιληφθεί και ο συγγραφέας του ανά χείρας βιβλίου, ο οποίος επιλέγει να διαπραγματευτεί σε βάθος και με ιδιαίτερα συστηματικό τρόπο το ζήτημα της αυτοδίκαιης «μεταφοράς των εργασιακών σχέσεων», αφού πρώτα ορθώς αναλύει με διεισδυτικό τρόπο τις βασικές συντεταγμένες της έννοιας της «μεταβίβασης της επιχείρησης», όπως αυτή προκύπτει από τις ενωσιακές και εθνικές ρυθμίσεις και όπως ερμηνεύεται από την αντίστοιχη νομολογία του ΔΕΕ και των ελληνικών δικαστηρίων. Επίσης, δεν διαφεύγει της προσοχής του κ. Θεοδόση ότι η αυτοδίκαιη «μεταφορά των εργασιακών σχέσεων» στο νέο εργοδότη μπορεί μεν να διαρρηγγύνει το συμβατικό δεσμό των μεταφερόμενων εργαζομένων με τον μεταβιβάζοντα εργοδότη, αλλά αυτή η ίδια η εργασιακή σχέση δεν καταλύεται αλλά παραμένει ενεργός με αυτόματη αντικατάσταση του προσώπου του εργοδότη, πράγμα που σημαίνει ότι το νομικό γεγονός της μεταβίβασης επιχείρησης δεν προκαλεί απολύσεις, δεν δημιουργεί νέες προσλήψεις, ούτε διαμορφώνει νέες σχέσεις εργασίας, αλλά διατηρεί σε ισχύ τις ίδιες σχέσεις εργασίας, τροποποιημένες ex lege στο σημείο ακριβώς που αφορά το πρόσωπο του ενός συμβαλλόμενου μέρους. Για την ακρίβεια, ο νόμος αντικαθιστά τον πράγματι αντισυμβαλλθέντα με τον εργαζόμενο παλιό εργοδότη με έναν κατά πλάσμα δικαίου «αντισυμβαλλόμενο» διάδοχο εργοδότη.

Σε συσχέτιση με τα προαναφερθέντα θέματα, θα σταθούμε σε ένα θέμα που ο συγγραφέας αναπτύσσει με ιδιαίτερη ενάργεια. Αναφερόμαστε στο σημαντικότατο ζήτημα του αποκαλούμενου «δικαιώματος εναντίωσης» των εργαζομένων, δηλαδή στην ελεύθερη επιλογή που έχει κάθε εργαζόμενος της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης να θεωρήσει την προαναφερθείσα ex lege τροποποίηση

της εργασιακής του σύμβασης αντίθετη με το προσωπικό του συμφέρον και να αρνηθεί την μεταφορά του στον διάδοχο εργοδότη, πράγμα που σημαίνει «*παραίτηση*» από τα δικαιώματα που του προσφέρει η περί μεταβίβασης επιχείρησης σχετική νομοθεσία και, ταυτόχρονα, κατά νομική συνέπεια, «*παραίτηση*» από την θέση εργασίας του, δεδομένου ότι η άρνησή του αυτή εκφράζει βούληση να καταγγείλει την υφιστάμενη εργασιακή του σύμβαση έναντι του διάδοχου εργοδότη. Την εν λόγω ανάλυση την κάνει ο συγγραφέας με ιδιαίτερη προσοχή και επιστημονική συνέπεια, αναδεικνύοντας αφενός τον νομολογιακό πλούτο των σχετικών αποφάσεων του ΔΕΕ και αφετέρου τις διαφορές κανονιστικές λύσεις που έχουν επιλέξει να ακολουθήσουν τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, ως προς τις συνέπειες της άσκησης του δικαιώματος εναντίωσης από τους εργαζομένους. Ωστόσο, με οξυδέρκεια επισημαίνεται η ειδικότερη περίπτωση άσκησης του δικαιώματος εναντίωσης, που δεν αφορά την άρνηση του εργαζομένου να αποδεχθεί την μεταφορά του στον διάδοχο εργοδότη λόγω αντίδρασης προς το πρόσωπο αυτού, αλλά την άρνηση του εργαζομένου να αποδεχθεί ουσιώδεις μεταβολές των όρων εργασίας του, μια νομική κατάσταση που, ως προς τις συνέπειές της, δεν διαφέρει από τα προβλεπόμενα στη γενική και παλαιόθεν ισχύουσα ρύθμιση του άρθρου 7 του Ν 2112/1920.

Θα είχε νόημα η αυτοδίκαιη μεταφορά της εργασιακής σχέσης, εάν ο ενωσιακός νομοθέτης δεν περιελάμβανε ειδικές διατάξεις για την προστασία από την απόλυση των μεταφερόμενων εργαζομένων; Στη διερεύνηση αυτού ακριβώς του ερωτήματος αφιερώνεται ένα εκτεταμένο μέρος της ανά χείρας μονογραφίας, δεδομένου ότι οι διατάξεις περί προστασίας από την απόλυση, ουσιαστικά, συμπληρώνουν συστηματικά τη διασφάλιση της μεταφοράς της σχέσης εργασίας στο νέο εργοδότη, η οποία, όπως ορθώς επισημαίνει ο συγγραφέας, θα «υπονομευόταν» εάν οι εμπλεκόμενοι σε μια μεταβίβαση εργοδότες (μεταβιβάζων και διάδοχος) διατηρούσαν την απόλυτη ελευθερία να απολύουν το υπό μεταφορά ή ήδη μεταφερθέν προσωπικό. Με την προσεκτική και εμπειριστική ανάπτυξη του θέματος αυτού από τον συγγραφέα, αναδεικνύονται ακόμη μια φορά οι αναλυτικές και συνθετικές δεξιότητές του, καθώς και η ιδιαίτερη ικανότητά του να αναδεικνύει με πρωτότυπο τρόπο σημεία παραγνωρισμένα από τη θεωρία του εργατικού δικαίου.

Τέλος, πέραν από τις επί μέρους παρατηρήσεις, αξίζει να επικροτήσουμε το αποτέλεσμα της γενικότερης προσπάθειας του κ. Γ. Θεοδόση να παρουσιάσει στην προλογιζόμενη μονογραφία του τον άρρηκτο δεσμό μεταξύ της έννοιας της μεταβίβασης της επιχείρησης και της μεταφοράς των εργασιακών σχέσεων στο διάδοχο εργοδότη. Αυτό το επιτυγχάνει ο συγγραφέας με μεθοδολογική συνέπεια και βασιζόμενος στο ιδιαίτερο προσόν του να μην φοβάται την παράθεση των διαφορετικών ή αντίθετων θεωρητικών απόψεων και τη συνο-

μιλία με αυτές, καθώς και να ανασύρει από τις επί μέρους νομολογιακές σκέψεις γόνιμα στοιχεία για την περαιτέρω ανάπτυξη παραγωγικών ερμηνευτικών λύσεων.

Πρόκειται για μια αξιόλογη μονογραφία, που αποτελεί σημαντικό στάδιο στην επιστημονική διαδρομή του συγγραφέα, με την οποία αφενός συμπληρώνεται στο χώρο της θεωρίας του εργατικού δικαίου ένα σημαντικό έλλειμμα στην εις βάθος διερεύνηση του ειδικού ζητήματος της «μεταφοράς των εργασιακών σχέσεων» και αφετέρου δίνεται το έναυσμα για το ξεκίνημα ενός περαιτέρω γόνιμου διαλόγου στο ζήτημα αυτό.

Αθήνα, Ιανουάριος 2019

Ιωάννης Ληξουριώτης

Ομότιμος Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

ΠΡΟΛΟΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ

Βασικό στοιχείο της επιχείρησης, ως οικονομικής οντότητας, είναι το ανθρώπινο δυναμικό, το οποίο, μεταξύ άλλων, βάσει των δεξιοτήτων που έχει αναπτύξει, στο πλαίσιο μίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας, θέτει σε κίνηση, περισσότερο ή λιγότερο αποτελεσματικά, τους συντελεστές της παραγωγής. Μάλιστα, όσο εξελίσσεται η 4^η βιομηχανική επανάσταση, με την διείσδυση της τεχνολογίας σε κάθε έκφανση της οικονομικής δραστηριότητας, η σημασία και οι δεξιότητες του εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού αποκτούν ολοένα και μεγαλύτερη βαρύτητα, ίσως, σε ορισμένους κλάδους της οικονομίας, μεγαλύτερη και από τα κεφάλαια και τα πάγια στοιχεία μίας επιχείρησης.

Για το λόγο αυτό, σε περίπτωση ενός εταιρικού μετασχηματισμού που επιφέρει τη μεταβολή του εργοδοτικού φορέα, η διατήρηση, βάσει ειδικών κανόνων, της απασχόλησης στον διάδοχο εργοδότη, κατά παρέκκλιση των αρχών της ελευθερίας των συμβάσεων και της σχετικότητας των ενοχών, και παρά το έντονο προσωπικό στοιχείο που χαρακτηρίζει την σχέση εξαρτημένης εργασίας, έχει ιδιαίτερη σημασία για την διατήρηση της επιχειρησιακής οντότητας αυτής καθ' αυτής.

Η παραδοσιακή αντίληψη ως προς τους εξυπηρετούμενους σκοπούς των κανόνων σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, είναι ότι αυτοί έχουν ως σκοπό την προστασία των θέσεων εργασίας, με γνώμονα, σχεδόν αποκλειστικά, το συμφέρον των εργαζομένων. Παραγνωρίζεται, ωστόσο, μία άλλη, εξίσου σημαντική, πτυχή: αυτή της προστασίας του συμφέροντος της επιχείρησης να διατηρήσει, σε περίπτωση μεταβίβασής της σε νέο εργοδοτικό φορέα, το εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό που, κατά τεκμήριο, αποτελεί στοιχείο απαραίτητο για την απρόσκοπτη λειτουργία της. Αυτά τα αντίρροπα συμφέροντα αποτυπώνονται πλήρως στους εξεταζόμενους, στην ανά χειράς μελέτη, κανόνες, αφού οι θέσεις και η οργάνωση εργασίας αποτελούν ένα από τα θεμελιώδη συστατικά στοιχεία που προσδιορίζουν την έννοια της επιχείρησης ως οικονομικής οντότητας αυτής καθ' αυτής, ενώ, ταυτόχρονα, η διατήρησή τους στον διάδοχο εργοδότη εξασφαλίζεται με εγγυήσεις που λαμβάνουν υπόψη την δίκαιη ισορροπία μεταξύ εργατικών και εργοδοτικών συμφερόντων. Μάλιστα, αυτό επιδιώκεται να αποτυπωθεί ήδη και στον τίτλο της μελέτης, όταν γίνεται αναφορά στη μεταβίβαση επιχείρησης και στη *διατήρηση* της θέσης εργασίας, θεωρώντας ότι η πιο ουδέτερη λέξη

«διατήρηση», έναντι της παραδοσιακά χρησιμοποιούμενης «προστασίας», αντικατοπτρίζει αυτή την ισορροπία των αντίρροπων συμφερόντων εργαζομένων και εργοδοτών.

Από τη θέση αυτή θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου, καταρχάς, στον Ομότιμο Καθηγητή του Εργατικού Δικαίου κ. Ιωάννη Ληξουριώτη για τον θερμό πρόλογο που επιφύλαξε στη μελέτη αυτή. Σίγουρα, τα όσα περιλαμβάνονται σε αυτήν έχουν και επιρροές από τα 20 περίπου έτη καθημερινής επιστημονικής συναναστροφής μαζί του. Για το τελικό αποτέλεσμα, βεβαίως, δεν ευθύνεται κανείς άλλος παρά ο γράφων!

Επίσης, ευχαριστώ ιδιαιτέρως τις συναδέλφους Αριστέα Πέτσα, Δέσποινα Βεράρου και Κέλλυ Παπαδάκη για τα χρήσιμα σχόλια και διορθώσεις επί του δοκιμίου. Και στην περίπτωση αυτή, οι όποιες αβλεψίες βαρύνουν τον γράφοντα! Τέλος, θερμές ευχαριστίες ανήκουν στον εκδοτικό οίκο Νομική Βιβλιοθήκη και, ειδικότερα, στις κ.κ. Λίλα Καρατζά και Παναγιώτα Πετροπούλου, για την πρόθυμη ανταπόκριση και την επιμέλεια της παρούσας έκδοσης.

Αθήνα, Ιανουάριος 2019

Γιώργος Ν. Θεοδόσης

Λέκτορας Εργατικού Δικαίου Νομικής Σχολής ΔΠΘ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος.....	IX
Προλογικό Σημείωμα Συγγραφέα.....	XIII
Συντομογραφίες	XXI

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
----------------------	----------

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

Η μεταβίβαση της επιχείρησης

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Η έννοια της μεταβίβασης

1. Ο όρος «μεταβίβαση» και ο τρόπος πραγματοποίησης αυτής.....	7
(α) Νομική ή συμβατική μεταβίβαση	9
(β) Συγχώνευση.....	14
(γ) Η μεταβίβαση μετοχών ή εταιρικών μεριδίων (shares deal).....	17
2. Η μεταβίβαση μίας οικονομικής οντότητας	20
(α) Η ταύτιση της επιχείρησης με τη δραστηριότητά της	21
(β) Η επιχείρηση ως οικονομική οντότητα.....	24
(i) Γενικά.....	24
(ii) Η συσχέτιση της έννοιας της οικονομικής οντότητας με αυτές της επιχείρησης, εγκατάστασης, τμήματος επιχείρησης και τμήματος εγκατάστασης	29
(iii) Η έννοια της «οικονομικής οντότητας» στην ελληνική νομολογία	33
(iv) Ευνοϊκότερες εθνικές ρυθμίσεις που διευρύνουν την έννοια της οικονομικής οντότητας.....	41
3. Η διατήρηση της ταυτότητας της μεταβιβαζόμενης οικονομικής οντότητας.....	42
(α) Η μεταβίβαση παγίων.....	45
(β) Άυλα στοιχεία.....	48
(γ) Η αναπρόσληψη του προσωπικού	48

(δ) Η συνέχιση της ίδιας ή παρόμοιας δραστηριότητας	50
(ε) Η διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης	53
4. Η μεταβίβαση λειτουργιών ή δραστηριοτήτων της επιχείρησης (outsourcing)	56
(α) Γενικές επισημάνσεις	56
(β) Η αντιμετώπιση του outsourcing από τη νομολογία του ΔΕΕ	59
(i) Δραστηριότητες που βασίζονται στον εξοπλισμό και την υλικοτεχνική υποδομή	65
(ii) Η ιδιαιτερότητα των κλάδων των οποίων η δραστηριότητα βασίζεται στο ανθρώπινο δυναμικό	68
(γ) Συμπερασματικά	76
 ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ	
Ειδικότερα ζητήματα του δικαίου της μεταβίβασης επιχείρησης	
1. Η εξαιρέση από το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας και του ΠΔ 178/2002 των αφερέγγυων επιχειρήσεων	78
(α) Η πρόβλεψη του ενωσιακού δικαίου	79
(i) Η νομολογιακή διάπλαση του κανόνα	79
(ii) Η θετική ρύθμιση της εξαίρεσης	80
(iii) Η διάκριση μεταξύ πτωχευτικών και προπτωχευτικών διαδικασιών	82
(β) Η ρύθμιση στο εθνικό μας δίκαιο	89
(i) Ο αφερέγγυος εργοδότης κατά το ΠΔ 178/2002	89
(ii) Η στενή και σύμφωνη με το ενωσιακό δίκαιο ερμηνεία των εξαιρέσεων	91
(iii) Οι πρόσθετες εγγυήσεις: Έκδοση δικαστικής απόφασης	92
(iv) Νομολογιακά δεδομένα	93
(γ) Η αφερέγγυότητα των πιστωτικών ιδρυμάτων	95
2. Μεταβίβαση επιχείρησης και δημόσιος τομέας	97
(α) Μεταβιβάσεις από και προς τον δημόσιο τομέα	98
(β) Η εξαιρέση της αναδιοργάνωσης του δημοσίου	101
(γ) Η νομολογία του Αρείου Πάγου	102
3. Η διασυννοριακή μεταβίβαση επιχείρησης	104

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

Η διατήρηση της θέσης εργασίας

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Το προσωπικό πεδίο της προστασίας

1. Συμβάσεις και σχέσεις εξαρτημένης εργασίας	113
(α) Η έννοια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας	113
(β) Η απλή σχέση εργασίας	116
(γ) Απασχολούμενοι στο δημόσιο	118
(δ) Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου	119
(ε) Οι πρόσκαιρες εργασιακές σχέσεις	121
(i) Προσωρινή απασχόληση	121
(ii) Σύμβαση Δανεισμού Εργασίας	123
(στ) Οι τεκμαιρόμενες συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας	125
(ζ) Ειδικότερα, η σύμβαση έμμισθης εντολής δικηγόρου	125
2. Συμβάσεις εργασίας υφιστάμενες κατά τον χρόνο της μεταβίβασης	126
(α) Υφιστάμενες συμβάσεις εργασίας	127
(i) Ειδικότερα: η περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και η υπερημερία του εργοδότη	127
(ii) Εποχιακές συμβάσεις ξενοδοχοϋπαλλήλων	129
(β) Συμβάσεις εργασίας σε αναστολή	130
(γ) Περιπτώσεις καταστρατήγησης του θεσμού	131
3. Εργασιακές συμβάσεις σε επιχείρηση ή τμήμα επιχείρησης που μεταβιβάζεται	132

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Η Αρχή της αυτοδίκαιης μεταβίβασης της σχέσης εργασίας

1. Ο σκοπός και οι έννομες συνέπειες της προστασίας	137
(α) Ο σκοπός της προστασίας	137
(β) Οι έννομες συνέπειες της αυτοδίκαιης μεταφοράς της σύμβασης εργασίας	140

(γ) Μεταβίβαση επιχείρησης και αυτονομία της ιδιωτικής βούλησης	143
(i) Ευνοϊκότερες συμφωνίες	143
(ii) Συμφωνίες περί εξαιρέσεως του μισθωτού από τη μεταβίβαση	145
(iii) Συμφωνίες περί τροποποίησης της σύμβασης επί το δυσμενέστερο....	145
(iv) Η εκούσια υπαγωγή στις διατάξεις του δικαίου της μεταβίβασης.....	148
(δ) Εθνικές ρυθμίσεις περιέχουσες ελάχισσα προστασία σε σχέση με το ενωσιακό δίκαιο	152
2. Το δικαίωμα εναντίωσης του μισθωτού στη μεταβίβαση της εργασιακής του σύμβασης	153
(α) Η ανοχή του δικαιώματος εναντίωσης σε ενωσιακό επίπεδο.....	153
(β) Λύσεις που υιοθετήθηκαν σε κράτη μέλη της Ε.Ε.	156
(i) Η αναγνώριση δικαιώματος εναντίωσης στη Γερμανία (με διατήρηση της θέσης εργασίας)	156
(ii) Η αναγνώριση δικαιώματος εναντίωσης στο Ηνωμένο Βασίλειο (η οποία, όμως, οδηγεί σε απώλεια της θέσης εργασίας)	158
(iii) Η απουσία ρητής αναγνώρισης δικαιώματος εναντίωσης στην Γαλλία	159
(γ) Η μη ρητή αναγνώριση δικαιώματος εναντίωσης στην έννομη τάξη μας	160
(i) Ο κανόνας	160
(ii) ... και η κάμψη του.....	164
(iiα) Σύμβαση συνδεδεμένη με το πρόσωπο του εργοδότη	164
(iiβ) «Εναντίωση» λόγω ουσιώδους μεταβολής των όρων εργασίας	166
(iiγ) Ύπαρξη ρητής νομοθετικής πρόβλεψης	167
 ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ	
Η προστασία από την απόλυση	
1. Ο κανόνας: Η μεταβίβαση αυτή καθ' αυτή δεν αποτελεί λόγο απόλυσης	170
(α) Η έννοια της απόλυσης λόγω μεταβίβασης επιχείρησης	170
(β) Οι έννομες συνέπειες της ρύθμισης	177
2. Η εξαιρεση: Απολύσεις για οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανωτικούς λόγους	183

3. Περιπτώσεις εξομοιούμενες με απόλυση	189
(α) Η ουσιώδης μεταβολή των όρων εργασίας λόγω της μεταβίβασης	189
(β) Οι έννομες συνέπειες	192
(γ) Συσχέτιση της διάταξης του άρθρου 5 παρ. 2 ΠΔ 178/2002 με αυτή του άρθρου 7 παρ. 1 εδ. α' Ν 2112/1920.....	193
(δ) Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη αυτή καθ' αυτή ως ουσιώδης μεταβολή των όρων εργασίας;	194
4. Συμφωνίες διαχείρισης της λύσης της σύμβασης εργασίας κατά το στάδιο της μεταβίβασης της επιχείρησης	196

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

Η υποχρέωση ενημέρωσης και διαβούλευσης

1. Γενικές επισημάνσεις	204
2. Το δικαίωμα ενημέρωσης	205
3. Η υποχρέωση διαβούλευσης	208
4. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων	210
5. Κυρώσεις σε περίπτωση μη τήρησης υποχρεώσεων ενημέρωσης και διαβούλευσης	211
6. Επιχειρηματικό απόρρητο και υποχρέωση εχεμύθειας	212
7. Η νομική φύση της συμφωνίας	214
8. Συσχέτιση με άλλους θεσμούς ενημέρωσης και διαβούλευσης	216
(α) Με τον Ν 1387/1983 περί Ομαδικών Απολύσεων	216
(β) Με το ΠΔ 240/2006 περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων.....	219

Βιβλιογραφία

I. Ελληνική.....	221
II. Ξένα.....	227
Αλφαβητικό Ευρετήριο	231

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΚ	Αστικός Κώδικας
ΑΝ	Αναγκαστικός Νόμος
ΑΠ	Άρειος Πάγος
Αρμ	Αρμενόπουλος
Βλ.	Βλέπε
ΒΔ	Βασιλικό Διάταγμα
ΔΕΝ	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
ΔΕΕ	Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών
ΔΕΕ (πρώην ΔΕΚ)	Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΕΓΣΣΕ	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΕΛΛΔνη	Ελληνική Δικαιοσύνη
ΕΕμπΔ	Επιθεώρηση Εμπορικού Δικαίου
ΕΕργΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
Επ.	επόμενα
Εφ	Εφετείο
ΜΠρ	Μονομελές Πρωτοδικείο
ΝΟΜΟΣ	Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ
ΝοΒ	Νομικό Βήμα
ό.π.	όπου και προηγουμένως
ΠΔ	Προεδρικό Διάταγμα
ΠΝΠ	Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου
ΠΠρ	Πολυμελές Πρωτοδικείο
ΠτΚ	Πτωχευτικός Κώδικας
Πρβλ.	Παράβαλε

ΣΕΠΕ	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
Συνήγορος	Συνήγορος
Συντ.	Σύνταγμα
ΣΣΕ	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΤΝΠ/ΔΣΑ	Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών
ΥΑ	Υπουργική Απόφαση
ΧρΙΔ	Χρονικά Ιδιωτικού Δικαίου
BAG	Bundesarbeitsgericht
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
Bull. civ.	Bulletin civil de la Cour de cassation
Cass. Soc.	Cour de Cassation Chambre sociale
Dr. Soc.	Droit Social
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
OUP	Oxford University Press
RJS	Revue Jurisprudence Sociale

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στην Ε.Ε., η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, με όποιον τρόπο και αν αυτή επέρχεται, δεν πρέπει να έχει δυσμενείς συνέπειες ούτε ως προς την υπόσταση ούτε ως προς περιεχόμενο των συμβάσεων εργασίας των μισθωτών, είτε του μεταβιβάζοντος είτε του διαδόχου εργοδότη.

Ειδικότερα, ήδη, με το άρθρο 6 παρ. 1 Ν 2112/1920, ο Έλληνας νομοθέτης όριζε ότι η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, με οποιονδήποτε τρόπο και εάν γίνεται, δεν επηρεάζει την εφαρμογή των υπέρ των μισθωτών διατάξεων για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Η νομολογία, στηριζόμενη στην παραπάνω διάταξη, διέπλασε ένα γενικό κανόνα, σύμφωνα με τον οποίο, σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, ο διάδοχος εργοδότης υπεισέρχεται αυτοδικαίως στην θέση του αρχικού εργοδότη σε ό,τι αφορά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σχέση εργασίας, χωρίς να απαιτείται η συναίνεση του εργαζομένου και χωρίς να ενδιαφέρει η βούληση του μεταβιβάζοντος και του διαδόχου¹.

Οι παραπάνω νομολογιακά διαπλασθέντες κανόνες της αυτοδικαίως μεταβίβασης των εργασιακών σχέσεων και της διατήρησης αμετάβλητων των όρων εργασίας, κατοχυρώθηκαν ρητά από το νομοθέτη, αρχικά με το ΠΔ 572/1988, που εκδόθηκε προκειμένου να εναρμονιστεί η ελληνική νομοθεσία με την Οδηγία 77/187/ΕΟΚ «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». Στη συνέχεια, μετά την τροποποίηση της Οδηγίας 77/187/ΕΟΚ από την Οδηγία 98/50/ΕΚ, εκδόθηκε, προς προσαρμογή στις ρυθμίσεις της νέας Οδηγίας, το ΠΔ 178/2002, το οποίο αντικατέστησε το ΠΔ 572/1988, και αποτελεί έκτοτε το ισχύον δίκαιο στη χώρα μας. Ήδη, οι διατάξεις των δύο αυτών Οδηγιών κωδικοποιήθηκαν με την Οδηγία 2001/23/ΕΚ².

Οι ρυθμίσεις αυτές αποτελούν δραστική επέμβαση στην αρχή της σχετικότητας των ενοχών και την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων. Δικαιολογού-

1. Βλ. ενδεικτικά από τη νομολογία που είχε διαμορφωθεί υπό την ισχύ του άρθρου 6 παρ. 1 Ν 2112/1920, τις ΑΠ 1113/1987 ΕΕργΔ 1988, 308 και ΑΠ 193/1990 ΕΕργΔ 1990, 720.

2. Στις διατάξεις της οποίας, για λόγους ομοιομορφίας, γίνεται αναφορά στην παρούσα μελέτη.

νται, όμως, από την ανάγκη προστασίας των εργαζομένων, οι οποίοι, σε κάθε μεταβολή του προσώπου του αντισυμβαλλόμενου τους εργοδότη, θα βρίσκονταν απροστάτευτοι καθώς η σύμβαση εργασίας τους θα λυόταν, όπως συνέβαινε π.χ. στο Ηνωμένο Βασίλειο πριν την υιοθέτηση, αρχικά το 1963, σχετικής νομοθεσίας περί συνέχισης της απασχόλησης (*preservation of continuity of employment*) σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη και, εν συνεχεία, το 1981 της νομοθεσίας με την οποία ενσωματώθηκε στο Βρετανικό δίκαιο η Οδηγία 77/187/ΕΟΚ³.

Η προστατευτική αυτή στόχευση της σχετικής νομοθεσίας έχει γίνει, με σαφή τρόπο, δεκτή και από το Δ.Ε.Ε.⁴ ήδη από τις πρώτες αποφάσεις του για το ζήτημα αυτό⁵. Ωστόσο, πιο πρόσφατα, το Δ.Ε.Ε. επεσήμανε ότι η προστασία των συμφερόντων των εργαζομένων δεν είναι ο αποκλειστικός της σκοπός, αφού μία από τις βασικές επιδιώξεις των διατάξεων περί μεταβίβασης επιχείρησης είναι και η πραγματοποίηση της εσωτερικής αγοράς⁶. Προς τούτο, ναι μεν «πρέπει να προστατεύονται τα συμφέροντα των εργαζομένων τους οποίους αφορά η μεταβίβαση, δεν μπορούν όμως να αγνοηθούν και τα συμφέροντα του εκδοχέα, ο οποίος θα πρέπει να έχει τη δυνατότητα να προβαίνει στις αλλαγές και τις προσαρμογές που είναι αναγκαίες για τη συνέχιση της δραστηριότητάς του»⁷.

Η διασφάλιση μιας δίκαιης ισορροπίας μεταξύ των συμφερόντων των εργαζομένων και αυτών του εργοδότη, βρίσκεται στον πυρήνα της διατήρησης της θέσης εργασίας σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης. Από τη μία ο μισθωτός εξασφαλίζει ότι το περιστατικό της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη του είναι περιστατικό νομικά αδιάφορο για την συνέχιση της εργασίας

3. Βλ. Charles Wynn-Evans, *The Law of TUPE Transfers*, OUP, 2013, σελ. 2.

4. Με την Συνθήκη της Λισσαβώνας την 1.12.2009, η Ευρωπαϊκή Ένωση απέκτησε νομική προσωπικότητα και ανέλαβε τις αρμοδιότητες που είχε προηγουμένως η Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Μεταξύ των αλλαγών που πραγματοποιήθηκαν ήταν και η μετονομασία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ) σε Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στην παρούσα μελέτη για λόγους ομοιομορφίας γίνεται αναφορά στο ΔΕΕ ανεξαρτήτως του εάν οι αποφάσεις έχουν εκδοθεί πριν ή μετά το έτος 2009.

5. Βλ. ενδεικτικά ΔΕΕ, Ny Mølle Kro, υπόθεση 287/86, απόφαση της 17ης Δεκεμβρίου 1987, σκέψη 25.

6. ΔΕΕ, Güney-Görres και Demir, υπόθεση C-232/04 και C-233/04, απόφαση της 15ης Δεκεμβρίου 2005, σκέψη 40.

7. ΔΕΕ, Werhof, υπόθεση C-499/04, απόφαση της 9ης Μαρτίου 2006, σκέψη 31. Τα αυτά ακολουθήθηκαν και στις μεταγενέστερες αποφάσεις, της 27^{ης} Απριλίου 2017, Asklepios Kiniken, συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-680/15 και C-681/15, σκέψη 22, της 18ης Ιουλίου 2013, Alemo-Herron κ.λπ., C-426/11, σκέψη 25, και της 11ης Σεπτεμβρίου 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C 328/13, σκέψη 29.

του, ενώ από την άλλη ο εργοδότης, που πρέπει να προβεί σε αναγκαίες αλλαγές και προσαρμογές για την συνέχιση της δραστηριότητάς του, δεν απαγορεύεται να προβεί σε οικονομοτεχνικές απολύσεις.

Η παρούσα μελέτη, λοιπόν, επικεντρώνεται ακριβώς στα ζητήματα που σχετίζονται με την προστασία της υπόστασης της θέσης εργασίας σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης και στην έκταση της προστασίας αυτής. Εκτός του πεδίου της μελέτης βρίσκονται ζητήματα που έχουν να κάνουν με τη διατήρηση του περιεχομένου των ατομικών συμβάσεων εργασίας ή την τύχη των συλλογικών συμβάσεων ή κανονισμών εργασίας⁸.

Αναπόφευκτα, η μελέτη θα πρέπει να οριοθετηθεί, καταρχάς, την έννοια της μεταβίβασης αυτής καθ' αυτής. Η οριοθέτηση αυτή είναι απαραίτητη, αφού χωρίς επιχειρηματική συναλλαγή που εμπίπτει στην έννοια της μεταβίβασης, δεν ενεργοποιούνται οι προστατευτικές διατάξεις της νομοθεσίας.

Παρά την πλούσια νομολογία που έχει αναπτυχθεί, τόσο σε εθνικό όσο και σε ενωσιακό επίπεδο τα τελευταία τριάντα χρόνια, το τι αποτελεί μεταβίβαση επιχείρησης εξακολουθεί να περιβάλλεται από αβεβαιότητα. Η αβεβαιότητα αυτή μπορεί να έχει ιδιαίτερα επαχθείς συνέπειες για όλους τους εμπλεκόμενους.

Σε ό,τι αφορά τους μισθωτούς, η κατάφαση ή όχι μιας μεταβίβασης επιχείρησης σχετίζεται με την αποτελεσματική προστασία των δικαιωμάτων τους και κυρίως με το εάν μεταφέρονται οι συμβάσεις εργασίας τους στον διάδοχο επιχειρηματικό φορέα. Τυχόν εσφαλμένη εκτίμηση, περί μη ύπαρξης μεταβίβασης και άρνησή τους να εργαστούν για τον διάδοχο, μπορεί να οδηγήσει σε απώλεια της θέσης εργασίας τους με δική τους πρωτοβουλία.

Αντίστοιχα, εάν ο διάδοχος επιχειρηματίας θεωρεί ότι δεν έχει επέλθει μεταβίβαση επιχείρησης και δεν συνεχίσει να απασχολεί τους μισθωτούς του μεταβιβάζοντος, τότε θα είναι υπερήμερος εργοδότης και θα οφείλει σημαντικά ποσά αποδοχών υπερημερίας, εάν αναλογιστεί κανείς την ταχύτητα εκδίκασης των υποθέσεων στα δικαστήρια.

Τέλος, ο μεταβιβάζων επιχειρηματίας, που θεωρεί εσφαλμένα ότι η πώληση της επιχείρησής του αποτελεί μεταβίβαση επιχείρησης, το ίδιο εσφαλμένα θα θεωρεί ότι έχει απαλλαγεί από την υποχρέωση αποδοχής των υπηρεσιών και

8. Επ' αυτών βλ. μεταξύ άλλων Β. Δούκα, *Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές σχέσεις εργασίας*, εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1997, Α. Λεβέντη, *Μεταβίβαση επιχείρησης και συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2016, Γ. Λεβέντης – Δ. Ζερδελής, *Η ισχύς του Κανονισμού Εργασίας μετά την απορρόφηση επιχειρήσεως από άλλη επιχείρηση στην οποία ισχύει άλλος Κανονισμός Εργασίας*, ΔΕΝ 2007, σελ. 1093.

καταβολής αποδοχών στους μισθωτούς του με αποτέλεσμα να οφείλει αποδοχές υπερημερίας ή και αποζημιώσεις απόλυσης, εάν ο μισθωτοί των οποίων την εργασία δεν αποδέχεται εκλάβουν τη συμπεριφορά του, ως άτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας τους.

Φιλοδοξία της μελέτης αυτής είναι, αφενός, να αναλυθεί το πλέον ακανθώδες ζήτημα της οριοθέτησης του πότε υπάρχει ή όχι μεταβίβαση επιχείρησης, ώστε να γίνει, όσο το δυνατόν, πιο κατανοητό, αίροντας την όποια ανασφάλεια δικαίου (Μέρος Πρώτο) και, αφετέρου, να επικεντρωθεί στις θεσμικές εγγυήσεις με τις οποίες εξασφαλίζεται η διατήρηση της θέσης εργασίας (Μέρος Δεύτερο).

Στο Πρώτο Μέρος της μελέτης (Η Μεταβίβαση της Επιχείρησης) αναλύονται τόσο τα γενικά ζητήματα της έννοιας της μεταβίβασης, που σχετίζονται με τον εντοπισμό του εάν υφίσταται μεταβίβαση μίας οικονομικής οντότητας που διατηρεί την ταυτότητά της, όσο και ειδικότερα ζητήματα, όπως αυτά της μεταβίβασης αφερέγγυας επιχείρησης, της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη στον δημόσιο τομέα, καθώς και το ζήτημα της διασυννοιακής μεταβίβασης επιχείρησης. Κρίσιμα δεδομένα για την ανάλυση αυτή είναι η πλούσια νομολογία του Δ.Ε.Ε. κυρίως, αλλά και των ελληνικών δικαστηρίων.

Το Δεύτερο Μέρος της μελέτης (Η Διατήρηση της Θέσης Εργασίας), επικεντρώνεται στις εγγυήσεις που εξασφαλίζουν την συνέχιση της θέσης εργασίας αλλά και τις προϋποθέσεις άρσης της προστασίας. Στο πλαίσιο αυτό, σε πρώτο χρόνο, εξετάζεται το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της σχετικής νομοθεσίας. Εν συνεχεία, αναλύεται η βασική εγγύηση για τη διατήρηση της θέσης εργασίας που είναι η αρχή της αυτοδίκαιης μεταβίβασης της σχέσης εργασίας από τον μεταβιβάζοντα στον διάδοχο, αλλά και το αναγκαίο παρακολούθημα της αρχής αυτής, που είναι η προστασία από την απόλυση. Τέλος, αναλύεται ένα σημαντικός, αλλά παραγνωρισμένος, τουλάχιστον στη χώρα μας, πυλώνας προστασίας που είναι η υποχρέωση του μεταβιβάζοντος και διαδόχου εργοδότη για ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων σε σχέση με την τύχη των θέσεων εργασίας τους, ενόψει μίας μεταβίβασης.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

Η μεταβίβαση της επιχείρησης

Σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 1 α) του ΠΔ 178/2002, με το οποίο ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη η Οδηγία 98/50/EK του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 1998 «για την τροποποίηση της οδηγίας 77/87/EOK 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», οι διατάξεις του εφαρμόζονται «σε κάθε συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση ή συγχώνευση επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων σε άλλον εργοδότη», ενώ, κατά την παρ. 1 β) του ίδιου άρθρου, ως «μεταβίβαση, κατά την έννοια του παρόντος ΠΔ/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 κυρίας είτε δευτερεύουσας».

Η ελληνική νομολογία, λαμβάνοντας υπόψη και τη διάταξη του άρθρου 6 παρ. 1 του Ν 2112/1920⁹, η οποία ορίζει ότι «η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, οπωσδήποτε επερχόμενη, ουδαμώς επηρεάζει την εφαρμογή των υπέρ του υπαλλήλου διατάξεων του παρόντος», έχει καταλήξει στην πάγια θέση 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 επιχείρησης ή εκμεταλλεύσεως, εφόσον, δηλαδή, συνεχίζεται η ίδια επιχείρηση ή εκμετάλλευση¹⁰.

Η ύπαρξη μεταβίβασης επιχείρησης είναι το αναγκαίο προαπαιτούμενο για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, τόσο των θέσεων εργασίας όσο και του περιεχομένου των ατομικών συμβάσεων εργασίας τους. Αυτό αποτελεί το αντικείμενο του παρόντος μέρους της μελέτης, το οποίο διαρθρώνεται σε δύο κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο αναλύεται η έννοια της μεταβίβασης επιχείρησης αυτής καθ' αυτής γενικά, ως μίας οικονομικής οντότητας που διατηρεί την ταυτότητά της και στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζονται ειδικότερα ζητήματα του πεδίου εφαρμογής των σχετικών διατάξεων, όπως

9. Περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου των υπαλλήλων. Βλ. και την αντίστοιχη του άρθρου 9 παρ. 1 του ΒΔ 16/18-7-1920 περί εργατοτεχνιτών.

10. Βλ. αντί πολλών τις πλέον πρόσφατες ΑΠ 77/2016 και ΑΠ 1147/2017 ΝΟΜΟΣ.

η οριοθέτηση της εξαίρεσης των μεταβιβάσεων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, η μεταβίβαση της επιχείρησης στον δημόσιο τομέα καθώς και η περίπτωση της διασυννοριακής μεταβίβασης επιχείρησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Η έννοια της μεταβίβασης

Η συστηματική ανάλυση της προερχόμενης από το κοινοτικό δίκαιο ρύθμισης του ΠΔ 178/2002 και της παραδοσιακής, στο ελληνικό δίκαιο, ρύθμισης του Ν 2112/1920, βάσει της οποίας διαμορφώθηκε η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, επιτάσσει τη λήψη υπόψη, σωρευτικά, διαφόρων παραγόντων, ώστε να καταλήξει κανείς στο συμπέρασμα εάν υφίσταται «μεταβίβαση επιχείρησης».

Προς τούτο θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη η φύση και ο νομικός χαρακτήρας αυτού καθ'αυτού του περιστατικού της μεταβίβασης, η φύση και ο χαρακτήρας του μεταβιβαζόμενου φορέα, αλλά και η κατάσταση που δημιουργείται μετά τη μεταβίβαση¹¹.

Κατά συνέπεια, τρεις είναι οι προϋποθέσεις για την ύπαρξη μεταβίβασης επιχείρησης ή τμήματος αυτής, ώστε να ενεργοποιηθεί η προβλεπόμενη, κατά το εργατικό δίκαιο, προστασία: η ύπαρξη μιας «μεταβίβασης» αυτής καθ'αυτής (1), η ύπαρξη μιας «οικονομικής οντότητας» που μεταβιβάζεται (2), και, τέλος, τρίτη απαραίτητη προϋπόθεση είναι να διατηρείται η ταυτότητα της «οικονομικής οντότητας» και υπό τον διάδοχο εργοδοτικό φορέα (3). Αφού αναλυθούν οι τρεις παραπάνω προϋποθέσεις, σε μία τέταρτη ενότητα θα επιχειρηθεί η αποσαφήνιση του πλέον ακανθώδους ζητήματος του δικαίου της μεταβίβασης επιχείρησης, που είναι η μεταβίβαση λειτουργιών ή δραστηριοτήτων της επιχείρησης (*outsourcing*) (4).

1. Ο όρος «μεταβίβαση» και ο τρόπος πραγματοποίησής αυτής

Η μεταβίβαση επιχείρησης, αυτή καθ'αυτή, δεν ταυτίζεται κατ' ανάγκην στο εμπορικό και στο εργατικό δίκαιο, πράγμα εύλογο, διότι οι δύο κλάδοι επιδιώκουν διαφορετικούς σκοπούς.

Ειδικότερα, το εμπορικό δίκαιο εξετάζει τις διάφορες μορφές αλλαγής κυριότητας της επιχείρησης ή αυτοτελούς κλάδου αυτής, καθώς και τις εκατέρωθεν υποχρεώσεις και ευθύνες του μεταβιβαζόντος και του αποκτώντος. Η μεταβίβαση, κατά το εμπορικό δίκαιο, μπορεί να επέρχεται με δικαιοπραξία εν

11. Βλ. *Ι. Ληξουριώτη*, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, 2017, σελ. 642.

ζωή (π.χ. ΑΚ 479, πώληση ενσώματων στοιχείων – *asset deal*¹², συγχώνευση, διάσπαση¹³, απόσχιση κλάδου¹⁴, μετατροπή μίας εταιρείας σε έναν άλλο εταιρικό τύπο – π.χ. μια ΕΠΕ να μετατραπεί σε ΑΕ) ή αιτία θανάτου ή, στην περίπτωση των κεφαλαιουχικών εταιρειών, με μεταβίβαση της πλειοψηφίας ή και του συνόλου των μετοχών ή άλλων εταιρικών συμμετοχών (*shares deal*)¹⁵.

Στο δε εργατικό δίκαιο, σκοπός της νομοθεσίας είναι η προστασία της θέσης εργασίας και των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση *μεταβολής του προσώπου του εργοδότη*¹⁶, και, κατά συνέπεια, αυτό που ενδιαφέρει, κυρίως, είναι η μεταβολή αυτή, με όποιον τρόπο και αν επέρχεται, ακόμα και αν δεν υφίσταται περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης κατά το εμπορικό δίκαιο, όπως π.χ. συμβαίνει στην περίπτωση της μίσθωσης της επιχείρησης ή ακόμα και αν δεν υφίσταται οποιαδήποτε συμβατική σχέση¹⁷, ή άλλη δικαιοπραξία, μεταξύ των «διαδόχων» εργοδοτών, όπως συμβαίνει, υπό προϋποθέσεις, στη διαδοχή εργολαβιών.

Αντιστρόφως, μπορεί, κατά το εμπορικό δίκαιο, να υφίσταται μεταβίβαση επιχείρησης, ωστόσο, επειδή δεν επέρχεται ουδεμία αλλαγή στον εργοδοτικό φορέα, η περίπτωση αυτή να μην εμπίπτει στην έννοια της μεταβίβασης κατά το εργατικό δίκαιο. Τέτοια περίπτωση μπορεί να είναι π.χ. η περίπτωση του ΑΚ 479 όταν μεταβιβάζεται το βασικό περιουσιακό στοιχείο μίας επιχείρησης (π.χ. το μοναδικό της ακίνητο), όχι όμως η επιχειρηματική δραστηριότητα

12. Διευκρινίζεται ότι δεν εμπίπτει στην έννοια της μεταβίβασης επιχείρησης κατά το ΠΔ 178/2002 κάθε *asset deal*, αφού εκτός από την εμπράγματη απόκτηση των ενσώματων στοιχείων μίας επιχείρησης από μία άλλη, θα πρέπει να συντρέχει και η προϋπόθεση της μεταβίβασης μιας οικονομικής οντότητας που διατηρεί την ταυτότητά της, όπως αναλυτικότερα αναφέρεται στις επόμενες ενότητες.

13. ΑΠ 922/1986 ΤΝΠ/ΔΣΑ: όπου ήδη προ της ισχύος της ενσωμάτωσης στο εσωτερικό δίκαιο της σχετικής κοινοτικής οδηγίας, η νομολογία δεχόταν ότι μεταβολή του προσώπου του εργοδότη επέρχεται κατά την έννοια των διατάξεων αυτών με τη μεταβίβαση της επιχειρήσεως ή των εγκαταστάσεων ή τμήματος αυτών, είτε συμβατική είτε νόμιμη, ανεξάρτητα από την ύπαρξη και το κύρος της νομικής αιτίας που έδωσε αφορμή για τη μεταβίβαση, αρκεί να διατηρείται η ταυτότητα της επιχειρήσεως ως οικονομικής μονάδας, με τον ίδιο ή διάφορο τύπο ή μορφή. Τέτοια μεταβολή εργοδότη υπάρχει σε περίπτωση συγχωνεύσεως ή διχοτομήσεως εταιριών, μετατροπής από ατομική σε εταιρική μορφή κ.ά.

14. Ν. Φράγκος – Γ. Θεοδόσης, Η απόσχιση κλάδου, Νομική Βιβλιοθήκη, 2012. ΑΠ 803/2007 και ΑΠ 2089/2007 ΤΝΠ/ΔΣΑ

15. Βλ. Ε. Περάκη, Γενικό Εμπορικό Δίκαιο, 2011, σελ. 182 επ. Π. Παναγιώτου, Η μεταβίβαση της επιχείρησης και η ευθύνη για τα χρέη της, Νομική Βιβλιοθήκη, 2011.

16. ΔΕΕ Jouini κ.λπ., υπόθεση C-458/05, απόφαση της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, σκέψη 24.

17. ΑΠ ΟΛ 5/1994 ΔΕΝ 1994, 844.

αυτή καθ' αυτή, η οποία μπορεί να παραμένει στον αρχικό της φορέα ή η μεταβίβαση του συνόλου των μετοχών μίας ανώνυμης εταιρείας ή των εταιρικών μεριδίων μίας ΕΠΕ, περίπτωση κατά την οποία το νομικό πρόσωπο του εργοδότη δεν υφίσταται καμία μεταβολή, και, επομένως, δεν τίθεται ζήτημα ενεργοποίησης οποιασδήποτε προστασίας των εργαζομένων με βάση τις σχετικές διατάξεις, που προϋποθέτουν τη μεταβολή του εργοδοτικού φορέα¹⁸. Επί της μεταβίβασης μετοχών ή εταιρικών μεριδίων, θα γίνει αναλυτικότερη αναφορά στη συνέχεια.

Σύμφωνα με την παρ. 1 α) του άρθρου 1 της Οδηγίας 2001/23 του Συμβουλίου της 12^{ης} Μαρτίου 2001, οι διατάξεις του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης εφαρμόζονται σε οποιαδήποτε μεταβίβαση επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης σε άλλον εργοδότη, ως αποτέλεσμα νομικής μεταβίβασης ή συγχώνευσης.

Αντίστοιχα, η διάταξη του άρθρου 2 παρ. 1 α) του ΠΔ 178/2002, ορίζει ότι οι διατάξεις του εφαρμόζονται σε κάθε συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση ή συγχώνευση επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων σε άλλον εργοδότη.

Όπως προκύπτει από τις ανωτέρω διατάξεις, ενωσιακής και εθνικής προέλευσης, η μεν πρώτη αναφέρεται σε «*νομική μεταβίβαση*» και συγχώνευση, η δε δεύτερη, που ενσωματώνει στο εθνικό μας δίκαιο το ενωσιακό, σε «*συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση*» ή συγχώνευση. Ποια είναι όμως η σημασία αυτών των διαφοροποιήσεων στα ανωτέρω νομοθετικά κείμενα; Αρχικά, θα αναλυθεί η έννοια της νομικής ή συμβατικής μεταβίβασης και, εν συνεχεία, αυτή της συγχώνευσης.

(α) Νομική ή συμβατική μεταβίβαση

Αν και η έννοια της νομικής μεταβίβασης («*legal transfer*», όπως αναφέρεται στο αγγλικό κείμενο της Οδηγίας) δεν είναι δόκιμη στο ελληνικό δίκαιο, ουσιαστικά πρόκειται για μία έννοια που αφορά στη μέθοδο της μεταβίβασης αυτής καθ' αυτής.

Αυτό που έγινε αρχικά δεκτό στο ενωσιακό δίκαιο είναι ότι στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας εμπίπτουν όλες οι περιπτώσεις μεταβολής, στο πλαίσιο συμβατικών σχέσεων, του φυσικού ή νομικού προσώπου που έχει την ευθύνη της εκμεταλλεύσεως της επιχείρησης και το οποίο συνομολογεί τις υποχρεώσεις του εργοδότη έναντι των μισθωτών της επιχείρησης¹⁹. Ως σχετικό παράδειγμα αναφερόταν η περίπτωση της πώλησης της επιχείρησης.

18. Βλ. ΑΠ 647/2003 ΤΝΠ/ΔΣΑ, ΕφΑθ 2771/2011 ΕΕργΔ 72, 2013, 1252.

19. ΔΕΕ Ny Molle Kro, υπόθεση 287/86, απόφαση της 17ης Δεκεμβρίου 1987, σκέψη 12.

Σε αυτό συνηγορούσε και η απόδοση στις γλώσσες των κρατών μελών της διάταξης της Οδηγίας, όπου στις περισσότερες περιπτώσεις, μεταξύ των οποίων και στην χώρα μας²⁰, γινόταν αναφορά σε «συμβατική εκχώρηση»²¹. Ωστόσο, στην αγγλική και δανική απόδοση της Οδηγίας υπήρχε (και υπάρχει) η έννοια της «νομικής μεταβίβασης», η οποία είναι ευρύτερη και καλύπτει και άλλους τύπους μεταβιβάσεων, που δεν έχουν κατ' ανάγκη ως αιτία μία σύμβαση, αλλά οποιαδήποτε άλλη νόμιμη αιτία.

Η τεολογική ερμηνεία της διάταξης από το Δ.Ε.Ε., που υπαγορευόταν από την αυξημένη ανάγκη προστασίας, όσο το δυνατόν περισσότερο, των μισθωτών και των θέσεων εργασίας τους, σε περίπτωση μεταβολής του εργοδοτικού τους φορέα, διευρύνει σημαντικά το πεδίο εφαρμογής της.

Έτσι, παρά το γεγονός ότι η ρητή αναφορά της Οδηγίας, αρχικά, σε «*συμβατική εκχώρηση*» οδηγούσε στο συμπέρασμα ότι το πεδίο εφαρμογής της αφορά μόνον μεταβιβάσεις που επέρχονται βάσει σύμβασης, αποκλείοντας άλλους τρόπους μεταβίβασης, όπως εκείνες που απορρέουν από διοικητική πράξη ή από δικαστική απόφαση, το Δ.Ε.Ε., αφενός, λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορές που υπήρχαν στις γλωσσικές αποδόσεις της Οδηγίας στα Κράτη μέλη και, αφετέρου, ακολουθώντας μία ευρεία τεολογική ερμηνεία του όρου «*μεταβίβαση*»²², υιοθέτησε από πολύ νωρίς την προσέγγιση ότι στην έννοια αυτή περιλαμβάνονται όλες οι μορφές μεταβίβασης, όπως η εκμίσθωση της επιχείρησης από τον ιδιοκτήτη της σε κάποιον μισθωτή²³, η ανάληψη της επιχείρησης από τον ιδιοκτήτη της μετά τη λήξη της συμβατικής σχέσης και η συνέχιση της

20. Βλ. Άρθρο 1 παρ. 1 Οδηγίας 77/187: «*Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται επί μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων σε άλλο επιχειρηματία, οι οποίες προκύπτουν από συμβατική εκχώρηση ή συγχώνευση*».

21. Η συγκριτική εξέταση των διαφόρων γλωσσικών αποδόσεων της σχετικής διατάξεως εμφανίζει διαφορές στην ορολογία μεταξύ των διαφόρων αυτών αποδόσεων, ως προς τη μεταβίβαση που προκύπτει από εκχώρηση. Ενώ η γερμανική απόδοση («*vertragliche Übertragung*»), η γαλλική («*cession conventionnelle*»), η ελληνική («*συμβατική εκχώρηση*»), η ιταλική («*cessione contrattuale*») και η ολλανδική διατύπωση («*overdracht krachtens overeenkomst*») αφορούν σαφώς μόνο τις εκχωρήσεις που γίνονται βάσει συμβάσεως, επιτρέποντας, έτσι, το συμπέρασμα ότι άλλοι τρόποι εκχωρήσεως, όπως εκείνες που απορρέουν από διοικητική πράξη ή από δικαστική απόφαση, αποκλείονται, η αγγλική («*legal transfer*») και η δανική απόδοση («*overdragelse*») υποδηλώνουν ευρύτερο πεδίο εφαρμογής.

22. ΔΕΕ Abels, υπόθεση 135/83, απόφαση της 7^{ης} Φεβρουαρίου 1985.

23. ΔΕΕ, Ny Molle Kro, υπόθεση 287/86, απόφαση της 17^{ης} Δεκεμβρίου 1987, σκέψη 12, με την οποία διευκρινίστηκε το πρώτον ότι η μεταβίβαση της κυριότητας της επιχείρησης δεν είναι προϋπόθεση για τη μεταβίβαση της επιχείρησης λόγω συμβατικής εκχώρησης.

εκμετάλλευσής της²⁴, αλλά και οι μεταβιβάσεις που είναι επακόλουθο νομοθετικής πρόβλεψης ή (μονομερούς) διοικητικής πράξης²⁵, δικαστικής απόφασης²⁶ ή ακόμα και περιπτώσεις όπου δεν υπάρχει κανένας συμβατικός δεσμός μεταξύ των διαδόχων εργοδοτών, όπως π.χ. συμβαίνει στις περιπτώσεις διαδοχής εργολαβιών (*contracting out* ή *outsourcing* ή αντιστρόφως *back-sourcing* ή *insourcing*)²⁷, ή διαδοχής μισθώσεων²⁸ ή διακοπής μίσθωσης και συνέχισης της εκμετάλλευσης από τον ιδιοκτήτη και, εν συνεχεία, πώλησης αυτής²⁹.

Η ερμηνευτική αυτή προσέγγιση υπαγορεύθηκε από τον σκοπό της Οδηγίας, ο οποίος συνίσταται στην προστασία των μισθωτών σε περίπτωση μεταβιβάσεως της επιχείρησης στην οποία εργάζονται³⁰, ενώ, ευθέως πλέον, γίνεται δε-

24. ΔΕΕ, Ny Molle Kro, υπόθεση 287/86, απόφαση της 17^{ης} Δεκεμβρίου 1987, σκέψη 14. Υπογραμμίζουμε ότι δεν αρκεί η διακοπή της μίσθωσης, αλλά θα πρέπει η επιχείρηση να συνεχίζεται και από τον ιδιοκτήτη της.
25. Βλ. π.χ. ΔΕΕ, Redmond Stichting, υπόθεση C-29/91, Celtec, υπόθεση C-578/03, Scattolon, υπόθεση C-108/10.
26. ΔΕΕ Abels, υπόθεση 135/83, d'Urso, υπόθεση C-362/89, Dethier Equipment, υπόθεση C-319/94 κ.λπ.
27. Βλ. σχετική ενότητα για το outsourcing. Ήδη γίνεται δεκτό από την ΔΕΕ, Redmont Stichting, υπόθεση C-29/91, απόφαση της 19.5.1992, όπου ρητώς το Δικαστήριο δέχθηκε ότι ο όρος συμβατική εκχώρηση εφαρμόζεται και στην περίπτωση κατά την οποία μια δημόσια αρχή αποφασίζει να σταματήσει τη χορήγηση επιδοτήσεων σ' ένα νομικό πρόσωπο και επιφέρει έτσι την πλήρη και οριστική παύση των δραστηριοτήτων του εν λόγω προσώπου, προκειμένου αυτές να μεταβιβαστούν σε άλλο νομικό πρόσωπο που επιδιώκει ανάλογο σκοπό. Δηλαδή, παρά την απουσία οποιοδήποτε συμβατικού δεσμού μεταξύ του μεταβιβάζοντος και του διαδόχου, το Δικαστήριο δέχθηκε ότι αυτό εμπίπτει στο πεδίο της έννοιας της συμβατικής εκχώρησης. Βλ. επίσης και τις μεταγενέστερες Merckx και Neuhuys, υποθέσεις C-171/94 και 172/94. Βλ. και ΑΠ ΟΛ 5/1994 ΔΕΝ 1994, 844. Η θέση αυτή επιβεβαιώθηκε και όλως προσφάτως στην υπόθεση Securitas C-200/16, απόφαση της 19^{ης} Οκτωβρίου 2017, σκέψη 24: «η έλλειψη συμβατικού δεσμού μεταξύ των δύο επιχειρήσεων στις οποίες ανατέθηκε διαδοχικά η εκτέλεση των καθηκόντων επιτήρησης και φύλαξης λιμενικών εγκαταστάσεων δεν ασκεί επιρροή στο ζήτημα αν η οδηγία 2001/23 έχει εφαρμογή ή όχι σε περίπτωση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη».
28. ΔΕΕ, Daddy's Dance Hall υπόθεση C-324/86 απόφαση της 10ης Φεβρουαρίου 1988. Στην υπόθεση αυτή έγινε δεκτό ότι υπάρχει συμβατική εκχώρηση, όταν ο επιχειρηματίας στον οποίο είχε παραχωρηθεί μέσω μίσθωσης η εκμετάλλευση της επιχείρησης την επιστρέφει στον ιδιοκτήτη, αυτός, δε, με τη σειρά του την παραχωρεί με νέα μίσθωση σε νέο επιχειρηματία, χωρίς καμία διακοπή.
29. ΔΕΕ, Bork International, υπόθεση C-101/87, απόφαση της 15ης Ιουνίου 1988, σκέψεις 13-14.
30. ΔΕΕ Redmond Stichting, υπόθεση C-29/91, απόφαση της 19ης Μαΐου 1992, σκέψεις 10 και 11, Merckx και Neuhuys υποθέσεις C-171/94 και C-172/94 απόφαση της 7ης Μαρτίου 1996, σκέψη 28, Jouini, υπόθεση C-458/05, απόφαση της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, σκέψη 24.

κτό ότι το καθοριστικό στοιχείο για την θεμελίωση της «νομικής μεταβίβασης», δεν είναι, κατ' ανάγκην, η ύπαρξη συμβατικής σχέσης μεταξύ του μεταβιβάζοντος και του διαδόχου εργοδότη, αλλά το πραγματικό περιστατικό της ύπαρξης μεταβολής του προσώπου του εργοδότη που έχει την ευθύνη της εκμετάλλευσης της επιχείρησης³¹. Δηλαδή, η ερμηνεία τόσο της προϊσχύσασας Οδηγίας 77/187/ΕΟΚ όσο και της ήδη ισχύουσας Οδηγίας 98/50/ΕΚ (οι οποίες κωδικοποιήθηκαν με την Οδηγία 2001/23/ΕΚ), γίνεται από το Δ.Ε.Ε. με ευρύ και μη τυπολατρικό τρόπο, με τρόπο, δηλαδή, ο οποίος ευνοεί την κατάφαση «μεταβίβασης» ακόμη και σε περιπτώσεις, στις οποίες αυτή, εκ πρώτης όψεως, λόγω έλλειψης συμβατικού δεσμού μεταξύ μεταβιβάζοντος και διαδόχου, θα μπορούσε να αμφισβητηθεί³².

Η προσέγγιση αυτή του ΔΕΕ συγκλίνει προς το ευρύτερο περιεχόμενο που δίνει και η ελληνική νομολογία στην έννοια της μεταβίβασης³³.

Επιπρόσθετα, κατά τη διάταξη του άρθρου 6 παρ. 1 Ν 2112/1920 και 9 παρ. 1 του ΒΔ 16/18-7-1920, «η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, οπωσδήποτε επερχόμενη, ουδαμώς επηρεάζει την εφαρμογή των υπέρ του υπαλλήλου διατάξεων του παρόντος». Έτσι, συνδυαζόμενες οι διατάξεις ενωσιακής προέλευσης με τις διατάξεις του παραδοσιακού εργατικού μας δικαίου, εξασφαλίζουν ένα αποτελεσματικό πλέγμα προστασίας για τους μισθωτούς, των οποίων οι εργασιακές σχέσεις μεταβιβάζονται.

Στην έννοια της μεταβίβασης περιλαμβάνονται όλες οι περιπτώσεις μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, ακόμα και οι *de facto* μεταβολές, δηλαδή ακόμα και οι μεταβιβάσεις που είναι αποτέλεσμα μιας κατάστασης που διαμορφώθηκε εν τοις πράγμασι, εν τη απουσία οποιουδήποτε νομικού δεσμού μεταξύ του προηγούμενου και του νέου εργοδότη³⁴, ακόμα ανεξάρτητα από τη

31. ΔΕΕ Bork International, υπόθεση C-101/87, απόφαση της 15ης Ιουνίου 1988, σκέψη 13, Allen, υπόθεση C-234/98, σκέψη 17.

32. Βλ. ενδεικτικά: ΔΕΕ Allen κ.λπ. υπόθεση C-234/98 απόφαση της 2ας Δεκεμβρίου 1999, Suzen, υπόθεση C-13/1995 απόφαση της 11ης Μαρτίου 1997, Rygaard, υπόθεση C-48/94 απόφαση της 19ης Σεπτεμβρίου 1995.

33. Φ. Δερμιτζάκη, Το δικαίο περί μεταβίβασης επιχειρήσεων: Από δικαίο προστασίας σε μέσο καταστρατήγησης; (το παράδειγμα των Ελληνικών Ναυπηγείων) σε Το νέο εργατικό δίκαιο, Τιμητικός Τόμος για τον Καθηγητή Ιωάννη Κουκιάδη, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2014, σελ. 246. Πρβλ. ΑΠ 1319/2015, ΑΠ 14/2012, ΤΝΠ/ΔΣΑ.

34. ΑΠ ΟΛ 5/1994 ΔΕΝ 1994, 844. Να σημειώσουμε, ωστόσο, ότι η έλλειψη συμβατικού δεσμού μεταξύ του μεταβιβάζοντος και του διαδόχου, χωρίς να έχει καθοριστική σημασία ως προς την κατάφαση ή όχι για την ύπαρξη μεταβίβασης επιχείρησης, μπορεί να συνιστά ένδειξη ότι δεν πραγματοποιήθηκε καμία μεταβίβαση, βλ. σε αυτό το πνεύμα, ΔΕΕ Suzen υπόθεση C-13/95 απόφαση της 11ης Μαρτίου 1997, σκέψη 11.

βούληση ή, ενδεχομένως, παρά την αντίθετη βούληση του αρχικού φορέα³⁵, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της κατάσχεσης επιχείρησης κατά το άρθρο 1022 ΚΠολΔ³⁶ και ανεξαρτήτως της ύπαρξης ή του κύρους της νομικής αιτίας της μεταβίβασης³⁷. Αρκεί, δηλαδή, το πραγματικό γεγονός ότι ο παλιός εργοδότης χάνει την ιδιότητα του φορέα της επιχείρησης και ο διάδοχός του αποκτά την ιδιότητα αυτή και δεν απαιτείται νομική διαδοχή, και δη νομικός δεσμός, μεταξύ του προηγούμενου και του νέου εργοδότη³⁸. Ακόμα και επί αυθαίρετης συνέχισης της επιχείρησης από άλλον επέρχεται η ανάληψη των εργασιακών σχέσεων³⁹. Επίσης, δεν ενδιαφέρει αν ο νέος εργοδοτικός φορέας έχει την κυριότητα ή κάποιο άλλο εμπράγματο δικαίωμα επί των στοιχείων της επιχείρησης⁴⁰. Αρκεί ότι του έχει παραχωρηθεί η εξουσία να διευθύνει ιδίω ονόματι την επιχείρηση, δηλαδή η εξουσία να οργανώνει και συντονίζει τα στοιχεία της επιχείρησης προς επίτευξη του επιδιωκόμενου με την λειτουργία της σκοπού⁴¹. Χαρακτηριστική περίπτωση μεταβίβασης, χωρίς μεταβίβα-

35. Δ. Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Σάκκουλας, 2011, σελ. 1312.

36. ΜΠρΑθ 640/2017 αδημ., βλ. όμως ΑΠ 77/2016 ΝΟΜΟΣ κατά την οποία η βίαια αποβολή από τις εγκαταστάσεις ενός σπηλαιίου ενός ΝΠΙΔ δεν πρόκειται για συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση της επιχείρησης, αφού η αποβολή αυτή δεν κατέτεινε στη μεταβίβαση της επιχείρησης της παραπάνω εταιρείας ως οικονομικής μονάδας που θα διατηρούσε την ταυτότητά της με τον νέο φορέα, αλλά εξυπηρετούσε άλλους σκοπούς του Ελληνικού Δημοσίου και συγκεκριμένα την απόδοση στο Υπουργείο Πολιτισμού του σπηλαιίου - ως χώρου με σπηλαιολογικό, αλλά και αρχαιολογικό ενδιαφέρον - για τη διασφάλιση της αρχαιολογικής ή κάθε άλλης συναφούς επιστημονικής έρευνας.

37. ΑΠ 874/2009 ΔΕΝ 2010, 386, ΑΠ 1468/2007 ΔΕΝ 2008, 725.

38. Βλ. Β. Δούκα, Μεταβίβαση επιχείρησης και Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σελ. 73 όπου αναφέρει: «η μεταβολή του προσώπου του φορέα της επιχείρησης αποτελεί πραγματικό γεγονός και εκδηλώνεται από και διά της ανάληψης της επιχείρησης από ένα νέο πρόσωπο, επειδή ο κίνδυνος που απειλεί τους μισθωτούς δεν απορρέει από τη νομική αιτία που προκαλεί τη μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, αλλά από αυτό τούτο το πραγματικό γεγονός της αντικατάστασης του φορέα της επιχείρησης από ένα άλλο πρόσωπο ...»

39. ΑΠ 1759/1999 ΕλλΔνη 2000, 1012, ΑΠ 1468/2007 ΔΕΝ 2008, 725.

40. Έχει κριθεί επανειλημμένως ότι η Οδηγία εφαρμόζεται, εφόσον υπάρχει αλλαγή του υπεύθυνου για την εκμετάλλευση της επιχείρησης φυσικού ή νομικού προσώπου, χωρίς να έχει σημασία αν μεταβιβάζεται η κυριότητα της επιχείρησης βλ. ενδεικτικά ΔΕΕ Celtec, υπόθεση C-478/2003, απόφαση της 26.5.2005, σκέψη 33 και την εκεί αναφερόμενη νομολογία.

41. Β. Δούκα, ό.π., σελ. 74.

ση κυριότητας, είναι η μίσθωση της επιχείρησης⁴², στην οποία έγινε αναφορά και προηγουμένως.

Περαιτέρω, για να υπάρξει μεταβολή του φορέα της επιχείρησης θα πρέπει, κατ' ανάγκην, να υπάρξει απώλεια του διευθυντικού δικαιώματος από τον μέχρι τώρα φορέα του και ανάληψη αυτού και άσκηση εργοδοτικής εξουσίας από άλλο, νομικό ή φυσικό, πρόσωπο. Δεν αρκεί ότι ένα πρόσωπο, εκούσια ή ακούσια, απλώς χάνει την ιδιότητα του υπευθύνου για την εκμετάλλευση της μονάδας, δηλαδή του προσώπου, το οποίο διευθύνει στο δικό του όνομα τη μονάδα, όπως π.χ. συμβαίνει σε περίπτωση διακοπής της λειτουργίας της επιχείρησης. Αναγκαία προϋπόθεση για την κατάφαση της μεταβίβασης είναι η ιδιότητα αυτή να περνά σε έναν άλλον, επόμενο, εργοδοτικό φορέα⁴³.

Όπως αλλιώς το διατυπώνει η νομολογία, ως μεταβιβάζων νοείται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο, λόγω μεταβίβασης, χάνει την ιδιότητα του εργοδότη στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης, ενώ, ως διάδοχος, νοείται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, το οποίο, λόγω μεταβίβασης, αποκτά την ιδιότητα του εργοδότη στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης⁴⁴, χωρίς να ενδιαφέρει ο τρόπος, κατά τον οποίο επέρχεται η μεταβίβαση αυτή⁴⁵.

(β) Συγχώνευση

Στο πεδίο εφαρμογής των επίμαχων ρυθμίσεων εμπίπτει ρητώς, εκτός από τη νομική μεταβίβαση, και η περίπτωση της συγχώνευσης. Στην Οδηγία 2001/23, αλλά και στο ΠΔ 178/2002, δεν γίνεται ούτε προσδιορισμός της έννοιας της συγχώνευσης, ούτε, βεβαίως, αιτιολογείται για ποιον λόγο χρειάστηκε ειδι-

42. Βλ. και Ζερδελή, Μεταβίβαση επιχείρησης. Έννοια μεταβίβασης, ΔΕΝ 2009, σελ. 1169 επ.

43. Ζερδελής, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σελ. 1329. Όπως, επίσης, ο ίδιος συγγραφέας σημειώνει (ΔΕΝ 2009, σελ. 1169 επ.) σε μία περίπτωση λύσης μίσθωσης ξενοδοχείου: «το γεγονός και μόνο ότι ο εκμισθωτής έχει την κατοχή και εξουσία διάθεσης των στοιχείων της ξενοδοχειακής μονάδας και επομένως και τη δυνατότητα να συνεχίσει την εκμετάλλευση του ξενοδοχειακού συγκροτήματος στο δικό του πλέον όνομα δεν τον καθιστά διάδοχο εργοδότη και επομένως δεν υπεισέρχεται στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις από τις υφιστάμενες μεταξύ του μισθωτή και του προσωπικού της εργασιακές σχέσεις. Θα πρέπει ο εκμισθωτής να συνεχίσει πράγματι ή να αρχίσει εκ νέου την εκμετάλλευση της μονάδας, αξιοποιώντας την οργάνωση εργασίας του προηγούμενου φορέα. Διαφορετικά δεν μπορεί να γίνει λόγος για «μεταβίβαση επιχειρήσεως σε άλλον επιχειρηματία».

44. Βλ. αντί άλλων την ΑΠ 77/2016 ΤΝΠ / ΔΣΑ.

45. Βλ. και Λεβέντης / Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. ΔΕΝ, 2011, σελ. 774.

κή μνεία σε αυτή τη συγκεκριμένη περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, από τη στιγμή, μάλιστα, που πλέον γίνεται γενικώς αποδεκτή, τόσο στο ενωσιακό δίκαιο, όσο και στο εθνικό, μία ευρεία έννοια της μεταβίβασης επιχείρησης, όπως προαναφέρθηκε.

Στο ενωσιακό δίκαιο, κατά την εποχή της έκδοσης της Οδηγίας 77/187/ΕΟΚ, δεν υπήρχε διάταξη, η οποία να περιέχει τον ορισμό της συγχώνευσης. Ωστόσο, πολύ γρήγορα, το πεδίο αυτό ρυθμίστηκε με την Οδηγία 78/855/ΕΟΚ⁴⁶ και έκτοτε θεωρείτο αυτονόητο ότι ο όρος αφορά τη συγχώνευση που προβλεπόταν στην Οδηγία αυτή, αλλά και στη μεταγενέστερη Οδηγία 82/891/ΕΟΚ⁴⁷. Σήμερα η μεν Οδηγία 78/855/ΕΟΚ έχει καταργηθεί⁴⁸, η δε Οδηγία 82/891/ΕΟΚ έχει κωδικοποιηθεί με την Οδηγία 2017/1132 ΕΕ⁴⁹.

Από τα άρθρα 88 επ. της τελευταίας αυτής Οδηγίας, καθορίζονται οι έννοιες της συγχώνευσης με απορρόφηση και της συγχώνευσης διά συστάσεως νέας εταιρείας. Ως συγχώνευση με απορρόφηση ορίζεται η πράξη με την οποία μία ή περισσότερες εταιρείες μεταβιβάζουν σε μία άλλη, κατόπιν λύσεώς τους, χωρίς να τεθούν σε εκκαθάριση, το σύνολο της περιουσίας τους, ενεργητικό και παθητικό, διαθέτοντας στους μετόχους τους μετοχές της νέας εταιρείας και ενδεχομένως συμψηφιστικό ποσό σε μετρητά, που δεν υπερβαίνει το 10 % της ονομαστικής αξίας των μετοχών που διατέθηκαν, ή, σε περίπτωση ελλείψεως ονομαστικής αξίας, της λογιστικής τους αξίας⁵⁰, ενώ ως συγχώνευση διά συστάσεως νέας εταιρείας ορίζεται η πράξη με την οποία περισσότερες εταιρείες μεταβιβάζουν σε μια εταιρεία που συνιστούν, το σύνολο της περιουσίας τους, ενεργητικό και παθητικό διαθέτοντας στους μετόχους τους μετοχές της νέας εταιρείας και ενδεχομένως συμψηφιστικό ποσό σε μετρητά, που δεν υπερβαίνει το 10% της ονομαστικής αξίας των μετοχών που διατέθηκαν ή, σε περίπτωση ελλείψεως ονομαστικής αξίας, της λογιστικής τους αξίας⁵¹.

Μάλιστα, στο άρθρο 98 της ίδιας Οδηγίας, αναφέρεται ρητώς ότι «η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων καθεμίας από τις εταιρείες που συγχωνεύ-

46. Έκτη οδηγία 82/891/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 17ης Δεκεμβρίου 1982, βασιζόμενη στο άρθρο 54 παράγραφος 3 περίπτωση ζ) της συνθήκης για τη διάσπαση των ανωνύμων εταιρειών.

47. Βλ. και C. Barnard, EC Employment Law, 3rd ed. 2005, OUP, σελ. 634.

48. Οδηγία 2011/35/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Απριλίου 2011, για τις συγχωνεύσεις των ανωνύμων εταιρειών Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ.

49. Οδηγία (ΕΕ) 2017/1132 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 14ης Ιουνίου 2017, σχετικά με ορισμένες πτυχές του εταιρικού δικαίου.

50. Άρθρο 89 παρ. 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2017/1132.

51. Άρθρο 90 παρ. 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2017/1132.

ονται ρυθμίζεται σύμφωνα με την οδηγία 2001/23/EK»⁵². Η αναφορά αυτή, εν πολλοίς είναι ως εκ περισσού, αφού, έτσι κι αλλιώς, στο πεδίο της προστασίας της Οδηγίας 2001/23/EK αναφερόταν ρητώς η περίπτωση της συγχώνευσης.

Στην ελληνική εμπορική νομοθεσία, προβλέπεται μόνον η συγχώνευση μεταξύ ανωνύμων εταιρειών (άρθρ. 68-80 ΚΝ 2190/1920⁵³) και η συγχώνευση μεταξύ εταιρειών περιορισμένης ευθύνης (άρθρ. 54-55 Ν 3190/1955)⁵⁴, ωστόσο από τη θεωρία γίνονται δεκτές και διάφορες άλλες *de facto* συγχωνεύσεις, που δεν προβλέπονται από τη νομοθεσία και αφορούν συγχωνεύσεις προσωπικών εταιρειών, ΕΠΕ με ΑΕ κ.λπ.⁵⁵.

Κυριότερα είδη συγχωνεύσεων είναι η συγχώνευση με απορρόφηση, κατά την οποία μία ή περισσότερες ΑΕ (απορροφούμενες) μεταβιβάζουν με οιονεί καθολική διαδοχή, μετά από λύση τους και χωρίς να ακολουθήσει εκκαθάριση, το σύνολο της περιουσίας τους σε άλλη, υφιστάμενη ΑΕ (απορροφούσα), η συγχώνευση με σύσταση νέας ανώνυμης εταιρείας, όπου δύο ή περισσότερες ΑΕ μεταβιβάζουν το σύνολο της περιουσίας τους σε μία νέα ΑΕ που συστήνουν και η συγχώνευση με εξαγορά, κατά την οποία μία ή περισσότερες ΑΕ, εξαγοραζόμενες, μεταβιβάζουν με καθολική διαδοχή μετά από λύση τους χωρίς να ακολουθήσει εκκαθάριση, το σύνολο της περιουσίας τους σε άλλη ανώνυμη εταιρεία, έναντι αποδόσεως στους μετόχους των εξαγοραζόμενων εταιρειών του αντιτίμου των μετοχών τους⁵⁶.

-
52. Ανάλογη προστασία παρέχεται και με τα άρθρα 145 και 156 της ίδιας Οδηγίας που αφορούν, αντίστοιχα, στη διάσπαση επιχείρησης και στη διάσπαση μέσω σύστασης νέων εταιρειών. Ως διάσπαση μέσω απορρόφησης το άρθρο 136 της Οδηγίας ορίζει την «πράξη με την οποία, μετά από λύση και χωρίς να τεθεί σε εκκαθάριση, μια εταιρεία μεταβιβάζει σε διάφορες εταιρείες το σύνολο της περιουσίας της, ενεργητικό και παθητικό, μέσω διανομής στους μετόχους της μετοχών των εταιρειών οι οποίες λαμβάνουν τις εταιρικές εισφορές που προκύπτουν από τη διάσπαση, αποκαλούμενες εφεξής «επωφελούμενες εταιρείες», και ενδεχομένως συμφηφιστικού ποσού σε μετρητά, που δεν υπερβαίνει το 10 % της ονομαστικής αξίας των μετοχών που διατέθηκαν, ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει ονομαστική αξία, της λογιστικής τους αξίας». Ως διάσπαση μέσω σύστασης νέων εταιρειών το άρθρο 155 της Οδηγίας ορίζει την «πράξη με την οποία μία εταιρεία, μετά από λύση και χωρίς να τεθεί σε εκκαθάριση, μεταβιβάζει σε περισσότερες νέες εταιρείες το σύνολο της περιουσίας της, ενεργητικό και παθητικό, μέσω διανομής στους μετόχους της μετοχών των επωφελούμενων εταιρειών και ενδεχομένως ενός συμφηφιστικού ποσού σε μετρητά που δεν υπερβαίνει το 10% της ονομαστικής αξίας των μετοχών που διατέθηκαν ή, αν δεν υπάρχει ονομαστική αξία, της λογιστικής τους αξίας».
53. Τα οποία παραμένουν σε ισχύ και μετά τον Ν 4548/2018 περί αναμόρφωσης του Δικαίου των Ανωνύμων Εταιρειών.
54. «Γνήσια συγχώνευση», βλ. Π. Παναγιώτου, ό.π., σελ. 379.
55. «Μη γνήσιες ή καταχρηστικές συγχωνεύσεις», Π. Παναγιώτου, ό.π.
56. Π. Παναγιώτου, ό.π., σελ. 381.

Από τους ανωτέρω ορισμούς προκύπτει ότι ήταν αναγκαία η συμπερίληψη, ρητώς, της συγχώνευσης μεταξύ των περιπτώσεων μεταβίβασης επιχείρησης, όχι τόσο γιατί δεν αποτελεί έναν συμβατικώς επερχόμενο εταιρικό μετασχηματισμό, όσο διότι, ειδικά στις περιπτώσεις της συγχώνευσης με απορρόφηση και της συγχώνευσης με εξαγορά, τίθεται το θέμα ότι για το προσωπικό του απορροφώντα ή του εξαγοράζοντα εργοδότη, δεν επέρχεται καμία μεταβολή του εργοδοτικού φορέα. Και ναι μεν, σε ό,τι αφορά τις σχέσεις εργασίας αυτής της κατηγορίας του προσωπικού, πρακτικά δεν θα ετίθετο κάποιο ζήτημα, ως προς τη διατήρηση τόσο της υπόστασης των συμβάσεων όσο και του περιεχομένου αυτών⁵⁷, θα μπορούσε, όμως, να υποστηριχθεί ότι επειδή δεν εμπίπτουν στο προστατευτικό πλαίσιο της σχετικής νομοθεσίας, δεν θα απολάμβαναν την προστασία κατά της απόλυσης, που προβλέπεται στο άρθρο 5 του ΠΔ/τος⁵⁸. Μάλιστα, θα διακινδύνευαν και περισσότερο, αφού για το προσωπικό του απορροφούμενου εργοδότη δεν θα υπήρχε αμφιβολία ότι επήλθε μεταβολή του προσώπου του εργοδότη και επομένως θα απολάμβαναν την προστασία από τις απολύσεις, ενώ για το προσωπικό του απορροφώντα δεν θα υπήρχε αντίστοιχη προστασία, με αποτέλεσμα, εάν ετίθετο ζήτημα επιλογής απολυτέου, να «προτιμάται» το προσωπικό του απορροφώντα, πράγμα, βεβαίως, και άτοπο και κοινωνικά άδικο.

(γ) Η μεταβίβαση μετοχών ή εταιρικών μεριδίων (shares deal)

Όπως προαναφέραμε, το κρίσιμο ζήτημα για να θεωρηθεί ότι υφίσταται μεταβίβαση, κατά την έννοια των διατάξεων του εργατικού δικαίου, είναι να υφίσταται μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, ή, έστω, συγχώνευση επιχείρησης, περίπτωση κατά την οποία, τουλάχιστον για το προσωπικό της απορροφούσας ή εξαγοράζουσας, δεν υφίσταται μεταβολή του εργοδοτικού φορέα.

57. Εκτός, ενδεχομένως, των δικαιωμάτων 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), τα οποία ο εργοδότης μπορεί σε περίπτωση μεταβίβασης να τροποποιήσει ή και καταργήσει. Βλ. άρθρο 4 παρ. 3 ΠΔ 178/2002. Βλ. επίσης *Ι. Κουκιάδη*, Συστήματα επαγγελματικής ασφάλισης και μεταβίβαση επιχειρήσεων, (Γνμδ.), ΔΕΕ 1998, σελ. 558, *Α. Καζάκο*, Μεταβίβαση επιχείρησης, χειροτέρευση των όρων ιδιωτικής ασφάλισης και εκπροσώπηση εργαζομένων, ΕΕργΔ 2004, σελ. 192, *Γ. Θεοδόση*, Ομαδικά προγράμματα ασφάλισης προσωπικού και μεταβίβαση επιχείρησης, σε *Εταιρεία Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης*, Επαγγελματικά συστήματα ασφάλισης και ζητήματα εργατικού δικαίου από την Ιδιωτική Ομαδική Ασφάλιση, Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, 2004, σελ. 161-186 = ΔΕΕ 2004, σελ. 991.

58. Για την προστασία κατά της απόλυσης βλ. το σχετικό ειδικό κεφάλαιο.

Παρά το γεγονός ότι, κατά το εμπορικό δίκαιο, η μεταβίβαση του συνόλου ή της πλειοψηφίας των μετοχών ή των εταιρικών μεριδίων είτε συμβατικά είτε λόγω θανάτου, αποτελεί μεταβίβαση επιχείρησης⁵⁹, η περίπτωση αυτή ή οι εξαγορές (φιλικές ή μη) επιχειρήσεων με την απόκτηση του ελέγχου του μετοχικού κεφαλαίου μιας εταιρείας από ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο, χωρίς να υπάρχει καμία αλλαγή στο πρόσωπο του εργοδότη – εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας περί μεταβίβασης επιχείρησης⁶⁰.

Αυτό συμβαίνει, γιατί, όταν γίνεται αλλαγή του ιδιοκτησιακού καθεστώτος μιας επιχείρησης, μέσω μεταβίβασης των μετοχών, δεν υπάρχει καμία αλλαγή της νομικής προσωπικότητας του εργοδοτικού φορέα και η υπόσταση των συμβάσεων εργασίας παραμένει ανεπηρέαστη από τη μεταβολή αυτή. Δηλαδή, η αλλαγή της ιδιοκτησίας μιας εταιρείας μέσω αλλαγής των μετόχων δεν επιφέρει καμία αλλαγή στο πρόσωπο του εργοδότη και οι εργαζόμενοι εξακολουθούν να απασχολούνται από τον ίδιο εργοδοτικό φορέα, ο οποίος παραμένει ο αντισυμβαλλόμενός τους.

Και αυτό, παρά το γεγονός ότι, στην πραγματικότητα, αυτή η εσωτερική μεταβολή σε μία εταιρεία, μπορεί να είναι εξίσου σημαντική, και να δημιουργεί για τους εργαζόμενους της τους ίδιους κινδύνους, με αυτούς που καλείται να αντιμετωπίσει η ενωσιακή και εθνική μας νομοθεσία περί μεταβίβασης επιχείρησης⁶¹. Ο νέος μέτοχος της εταιρείας μπορεί να έχει σχέδια για σημαντικές αναδιαρθρώσεις της επιχείρησης με αξιοσημείωτες συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις. Μάλιστα, λαμβάνοντας υπόψη τους παραπάνω κινδύνους, τα αρχικά σχέδια της Οδηγίας 77/187 περιελάμβαναν στις διατάξεις τους και τις περιπτώσεις των εξαγορών του μετοχικού κεφαλαίου⁶². Ωστόσο, οι προ-

59. Περίπτωση, η οποία, κατά το εμπορικό δίκαιο, αποτελεί «μεταβίβαση επιχείρησης», βλ. Π. Παναγιώτου, ό.π., σελ. 131 επ.

60. Βλ. και Κ. Μπακόπουλο, Εξαγορά επιχειρήσεως και εργασιακές σχέσεις, ΔΕΕ 2000, σελ. 1191.

61. Βλ. επ' αυτού του σημείου και την ανάλυση των Λ. Κιτσαρά και Αθ. Τσιρωνά, Μεταβίβαση των μετοχών α.ε. του Δημοσίου σε ιδιώτη και έξοδος της από τον δημόσιο τομέα – Συνέπειες ως προς τις εργασιακές σχέσεις, ΧρΙΔ 2018, σελ. 59.

62. Στην COM (75) 429 final της 25.7.1975, που περιέχει την αναθεωρημένη πρόταση Οδηγίας περί εναρμόνισης των νομοθεσιών των Κρατών Μελών σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση συγχωνεύσεων και εξαγορών, αναφέρεται: *“The aim of the proposed Directive is to protect employees from losing acquired and future rights in the event of transfers of undertakings or amalgamations by introducing provisions affording protection and safeguards. This aim is to be achieved by the following means: - transfer of the employment relationship from the transferor to the transferee in the event of a change of ownership; - protection of employees against dismissal on the sole ground of transfer of an undertaking or an amalgamation; - provision of information, consultation and negotiations with employee*

βλέψεις αυτές παραλείφθηκαν στο τελικό της κείμενο, διότι κρίθηκαν περιττές. Πράγματι, εν απουσία μεταβολής του εργοδοτικού φορέα, αφενός λείπει η βασική προϋπόθεση για την ενεργοποίηση της σχετικής προστασίας, αφετέρου οι εργαζόμενοι, έτσι κι αλλιώς, δεν μένουν απροστάτευτοι, αφού απολαμβάνουν της προστασίας που τους παρέχουν πρωτογενώς οι λοιπές διατάξεις του εργατικού δικαίου, τόσο κατά της απόλυσης⁶³, όσο και κατά της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας τους. Επίσης, σε επίπεδο ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, οι εργαζόμενοι διαθέτουν τα δικαιώματα που προβλέπονται από το ΠΔ 240/2006, εάν επίκεινται διαρθρωτικές αλλαγές και ανακατατάξεις που επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις⁶⁴.

Τα ανωτέρω ισχύουν, κατά μείζονα λόγο, και σε κάθε περίπτωση μεταβολών των στοιχείων μίας εταιρείας που συνδέονται με την εσωτερική δομή και λει-

representatives regarding the interests of the employees affected". (Η υπογράμμιση δική μας).

63. Κατά την ΑΠ 647/2002 ΕΕργΔ 2005, 107: «Πεδίο εφαρμογής του εξεταζόμενου θεσμού υπάρχει *μόνον*, όταν το στοιχείο που μεταβάλλεται στην εργασιακή σχέση είναι το πρόσωπο του εργοδότη, ενώ παραμένουν αμετάβλητα όλα τα άλλα (ΑΠ 650/1982 ΔΕΝ 1982, 782). Εξ αντιδιαστολής συνάγεται, ότι δεν εφαρμόζεται ο θεσμός αυτός, όταν στη σχέση εργασίας το μεταβαλλόμενο στοιχείο δεν είναι ο εργοδότης. Τέτοια περίπτωση συντρέχει, όταν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο και μεταβάλλονται τα στοιχεία που συνδέονται με την εσωτερική δομή και λειτουργία του χωρίς, όμως, να μεταβάλλεται το Ν.Π. (π.χ. επί κεφαλαιουχικών εταιρειών, αλλαγές στα πρόσωπα των μετόχων, μεταβολή στη σύνθεση του Δ.Σ.). Στο προσχέδιο της Οδηγίας 77/187/ΕΟΚ είχε προταθεί η εφαρμογή της Οδηγίας και στις περιπτώσεις αυτές, τελικά, όμως, δεν έγινε δεκτή η πρόταση. Και τούτο, διότι θεωρήθηκε ότι επέκταση του εν λόγω θεσμού στις προαναφερόμενες περιπτώσεις δεν έχει νόημα, επειδή το πρόσωπο του συμβαλλόμενου παραμένει το ίδιο και ο μισθωτός έχει έναντι αυτού την προστασία που του παρέχει πρωτογενώς ο συμβατικός δεσμός. Εκτός τούτου, δημιουργεί δυσμενέστερο καθεστώς για τους μισθωτούς, επειδή τους επιβαρύνει με την επίκληση και απόδειξη γεγονότων τα οποία είτε είναι πολύ πιθανό να αγνοούν είτε είναι δυσαπόδεικτα (τη μετακίνηση των μετοχών, τη μεταβολή των προσώπων που συνθέτουν τα όργανα του Ν.Π. κ.λπ.) και μάλιστα χωρίς να καταλήγει στην παροχή αυξημένης προστασίας σ' αυτούς».
64. ΠΔ 240/2006 Περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων, σύμφωνα με την Οδηγία 2002/14/ΕΚ της 11.3.2002 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (Ε.Ε.Λ 80/23.3.2002). Για να λαμβάνει χώρα η εφαρμογή του ΠΔ 240/2006, θα πρέπει η αλλαγή της μετοχικής σύνθεσης να συνεπάγεται και αλλαγές στην εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης, στην κατάσταση, τη διάρθρωση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης στην επιχείρηση, καθώς και αποφάσεις που μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας (βλ. άρθρο 4 του ΠΔ 240/2006). Η αλλαγή της μετοχικής σύνθεσης δεν συνεπάγεται άνευ ετέρου την ενεργοποίηση των υποχρεώσεων αυτών.

τουργία της, χωρίς, όμως, να μεταβάλλεται το νομικό πρόσωπο, όπως π.χ. συμβαίνει στις περιπτώσεις των κεφαλαιουχικών εταιρειών, στη μεταβολή στη σύνθεση του Δ.Σ. ή της Διοίκησης μιας εταιρείας ή των διευθυντικών στελεχών που ασκούν πρωτογενή εργοδοτική εξουσία, παρά το γεγονός ότι οι αλλαγές αυτές μπορεί να παρουσιάζουν κίνδυνο για τις εργασιακές σχέσεις, λόγω εφαρμογής σχεδίων αναδιοργάνωσης, παρόμοιες με αυτές που συνεπάγεται η μεταβίβαση επιχείρησης.

Από την παραπάνω ανάλυση προκύπτει ότι, ενώ προκειμένου να λειτουργήσουν οι εγγυήσεις που προβλέπονται από την εργατική νομοθεσία για τη μεταβίβαση επιχείρησης δεν ενδιαφέρει ο τρόπος μεταβίβασης της επιχείρησης, αλλά αρκεί η μεταβολή του εργοδοτικού φορέα να έχει επέλθει με κάθε τρόπο, δυσχερές παραμένει πάντα το ζήτημα εάν σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση υπάρχει ή έχει συντελεσθεί μεταβίβαση επιχείρησης.

Αυτό εξαρτάται από το εάν υπάρχει μεταβίβαση μίας οικονομικής οντότητας, που διατηρεί την ταυτότητά της και υπό τον διάδοχο εργοδοτικό φορέα. Αυτό θα είναι το αντικείμενο των δύο επόμενων ενοτήτων.

2. Η μεταβίβαση μίας οικονομικής οντότητας

Τόσο η Οδηγία (άρθρο 1 παρ. 1 α) όσο και το ΠΔ 178/2002 (άρθρο 2 παρ. 1 α) ορίζουν ότι οι διατάξεις τους εφαρμόζονται σε «*οποιαδήποτε μεταβίβαση επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης σε άλλον εργοδότη*».

Συνεπώς, η μεταβιβαζόμενη οικονομική μονάδα μπορεί να έχει τη μορφή είτε του συνόλου μιας επιχείρησης, είτε του συνόλου μιας συγκεκριμένης εγκατάστασης αυτής⁶⁵, είτε ενός τμήματος μιας επιχείρησης, είτε, τέλος, ενός τμήματος μιας εγκατάστασης.

Ούτε η Οδηγία ούτε το ΠΔ ορίζουν τις ανωτέρω έννοιες⁶⁶, ωστόσο αυτό δεν έχει ιδιαίτερη σημασία για τον θεσμό της προστασίας των εργαζομένων σε

65. Πολλές φορές, αντί του όρου «εγκατάσταση» χρησιμοποιείται και ο συναφής όρος «εκμετάλλευση». Προς αποφυγή συγχύσεων, προτιμούμε τη χρήση του όρου «εγκατάσταση» (στο αγγλικό και γαλλικό πρωτότυπο της Οδηγίας αντιστοίχως establishment και établissement), δεδομένου ότι είναι αυτός που χρησιμοποιείται τόσο από τον κοινοτικό νομοθέτη (Οδηγία 2001/23/ΕΚ), όσο και από τον εθνικό νομοθέτη (ΠΔ 178/2002).

66. Ορισμός της επιχείρησης, μολονότι αποτελεί βασική έννοια του εμπορικού δικαίου, δεν υπάρχει στη νομοθεσία. Όπως επισημαίνει ο *Ε. Περάκης* (Γενικό Μέρος Εμπορικού Δικαίου, 2^η έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, 2011, σελ. 174), η πολυκλαδικότητά της, αλλά και οι παραλλαγές με τις οποίες γίνεται χρήση της στη νομοθεσία οδηγούν στο αίτημα ενός απλού ορισμού για τις ανάγκες συνεννόησης. Τέτοιος

ISBN 978-960-622-706-6



16841