

ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΝΟΜΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΙΚΗΣ
ΤΟΜΕΑΣ ΑΣΤΙΚΟΥ, ΑΣΤΙΚΟΥ ΔΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΤΥΧΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΤΑ ΤΗ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΤΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ: ΣΟΦΙΑ ΤΣΙΑΦΗ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΖΕΡΔΕΛΗΣ

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ 2007

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΠ	Αρειος Πάγος
Αρμ	Αρμενόπουλος
ΑρχΝ	Αρχείο Νομολογίας
βλ.	βλέπε
δ.α.	διαιτητική απόφαση
ΔΕΕ	Δίκαιο Επιχειρήσεων & Εταιριών
ΔΕΗ	Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού
ΔΕΝ	Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας
Δ/νη	Δικαιοσύνη
ΕΕΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
ΕλλΔ/νη	Ελληνική Δικαιοσύνη
επ.	επόμενα
ΕφΑθ	Εφετείο Αθηνών
ΕφΘεσ	Εφετείο Θεσσαλονίκης
ΕφΛαρ	Εφετείο Λάρισας
ΕφΠατρ	Εφετείο Πάτρας
ΕφΠειρ	Εφετείο Πειραιά
ε.σ.σ.ε.	επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας
ΜπρΑθ	Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών
ΜΠρΘεσ	Μονομελές Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης
ΜΠρΠειρ	Μονομελές Πρωτοδικείο Πειραιά
ν.	νόμος
ΝοΒ	Νομικό Βήμα
ο.π.	όπου παραπάνω
π.δ.	προεδρικό διάταγμα
Π.Υ.Σ.	Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου
Σ.	Σύνταγμα
σελ.	σελίδα
σ.σ.ε	συλλογική σύμβαση εργασίας
ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

- i. Γενικά 1
- ii. Ιστορική αναδρομή 2

II. ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

- i. Γενικά 5
- ii. Διατήρηση της ταυτότητας της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης και υπό το νέο φορέα της 10
- iii. Μεταβίβαση τμήματος επιχείρησης ή εκμετάλλευσης 17
- iv. Μεταβίβαση επιχείρησης με διάδοχο εργοδότη το δημόσιο ή ν.π.δ.δ. 18
- v. Μεταβίβαση επιχείρησης από δημόσιο οργανισμό σε εταιρία ιδιωτικού δικαίου 20

III. ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ 21

IV. ΔΙΑΣΠΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ 24

V. ΣΥΓΚΡΙΣΗ Π.Δ. 572/1988 & 178/2002

- i. Γενικά 26
- ii. Κείμενο άρθρων 3 π.δ. 572/1988 & 4 π.δ. 178/2002 26
- iii. Συγκριτικός πίνακας 31
- iv. Η αξιοποίηση των οδηγιών 98/50 και 77/178 32
- v. Τα π.δ. 572/1988 και 178/2002 33

V. ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΥΠΟ ΤΟ Π.Δ. 178/2002

- i. Γενικά 34
- ii. Σύγκρουση με τα άρθρα 5 § 1, 12 § 1, 22 § 2 και 23 § 1 Σ 36
- iii. Διάταξη αναγκαστικού δικαίου 37

iv. Οι κανονιστικοί και οι ενοχικοί όροι της σ.σ.ε.	38
v. Μετατροπή ή μη των όρων σ.σ.ε. σε όρους της ατομική σύμβασης	39

VI. Η ΤΥΧΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ Σ.Σ.Ε. ΜΕΤΑ ΤΗ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

i. Γενικά	42
ii. Εφαρμογή του άρθρου 4 § 2 του π.δ. 178/2002 ή των κανόνων της καθολικής διαδοχής;	47
iii. Ομογενοποίηση των όρων των σ.σ.ε.	49
α) Αντικατάσταση της παλιάς σ.σ.ε.	50
β) Καταγγελία των επιμέρους σ.σ.ε.	51
iv. Τα ισχύοντα σε σχέση με τις συμβάσεις προσχωρήσεως και τους γενικούς όρους εργασίας.	53
v. Αντιπροσωπευτικότητα συνδικαλιστικής οργάνωσης για τη σύναψη νέας σ.σ.ε.	56
α) Αλλαγή του καταστατικού	57
β) Συνένωση συνδικαλιστικών οργανώσεων	59
vi. Η υποχρέωση διαβουλεύσεων του άρθρου 8 § 2 του π.δ. 178/2002	60
vii. Λήξη επιχειρησιακής σ.σ.ε. λόγω μη υπάρξεως της επιχειρήσεως;	61
Τι συμβαίνει αν παρά τη συγχώνευση διατηρείται η αυτοτέλεια έκαστης πρώην επιχείρησης σε επίπεδο πλέον εκμετάλλευσης;	62

VII. ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

VIII. Η ΤΥΧΗ ΤΩΝ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ Σ.Σ.Ε. ΜΕΤΑ ΤΗ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

i. Έννοια Κλαδικών Σ.Σ.Ε. και Δ.Α.	70
ii. Έννοια Ομοιοεπαγγελματικών Σ.Σ.Ε. και Δ.Α.	72
iii. Τι συνεπάγεται για αυτές η μεταβίβαση επιχείρησης;	72

iv.	Όταν ο εργοδότης προσχώρησε στη συνδικαλιστική οργάνωση εργοδοτών που συνήψε τη σ.σ.ε.	73
v.	Όταν ο εργοδότης δεν προσχώρησε στη συνδικαλιστική οργάνωση εργοδοτών που συνήψε τη σ.σ.ε.	74
	α) Ο εργοδότης είναι μέλος άλλης αρμόδιας εργοδοτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης	74
	β) Ο εργοδότης ασκεί το δικαίωμά του αρνητικής συνδικαλιστικής ελευθερίας	75
vi.	Η σχέση εργασίας μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησης δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των ίδιων σ.σ.ε.	76
	<u>ΙΧ. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ</u>	77
	<u>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</u>	78
	<u>ΠΡΟΣΦΑΤΗ ΣΧΕΤΙΚΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ</u>	83
	<u>ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΔΕΚ</u>	85

Η ΤΥΧΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΤΑ ΤΗ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

i. Γενικά

ii. Ιστορική αναδρομή

i. Γενικά

Κατά τη σύναψη μιας εργασιακής σχέσης τα συμβαλλόμενα μέρη συνήθως προσβλέπουν στο πρόσωπο του αντισυμβαλλομένου τους. Πολλές φορές όμως, για λόγους που οφείλονται σε διάφορα νομικά ή πραγματικά γεγονότα επέρχονται διάφορες μεταβολές στο πρόσωπο του εργοδότη^{1,2}.

Μια τέτοια μεταβολή εγκυμονούσε για τον εργαζόμενο³ διάφορους κινδύνους. Για το λόγο αυτό, ο νομοθέτης, τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης φρόντισε για την προστασία του μισθωτού σε τέτοιες περιπτώσεις⁴.

¹ Βλ. Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Β΄ Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1995, σελ. 324

² Το γεγονός αυτό συνεπάγεται μία απόκλιση από τον ερμηνευτικό κανόνα του άρθρου 651 ΑΚ, σύμφωνα με τον οποίο, η αξίωση του εργοδότη για παροχή εργασίας είναι αμεταβίβαστη, εκτός αν από τη σύμβαση ή από τις περιστάσεις προκύπτει το αντίθετο. Ο ερμηνευτικός αυτός κανόνας εκφράζει την παλαιότερη αντίληψη ότι η σχέση εργασίας έχει προσωπικό χαρακτήρα και κατά συνέπεια δεν μπορεί να μεταβιβάζεται, μία αντίληψη που έχει πλέον σχεδόν εγκαταλειφθεί. Γίνεται πλέον δεκτό ότι ο εργαζόμενος συνδέεται όχι με το πρόσωπο του εργοδότη αλλά με την επιχείρηση. Η σχέση εργασίας αντικειμενικοποιείται και ακολουθεί την τύχη της επιχείρησης. Βλ. Λεβέντη Γ., Μεταβίβαση επιχείρησης και συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις - Συμβολή στην ερμηνεία του π.δ. 572/1988, ΔΕΝ 45, σελ. 1171, όπου και περαιτέρω παραπομπές.

³ Ως εργαζόμενος νοείται κάθε μισθωτός ανεξάρτητα από τη μορφή της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας που έχει καταρτίσει και ανεξάρτητα από τους ειδικούς όρους εργασίας του, π.χ. εάν απασχολείται με συμβάσεις ορισμένου ή αορίστου χρόνου, με έγκυρες ή άκυρες συμβάσεις, με τυπικές ή τις λεγόμενες ατυπικές ή ευέλικτες μορφές εργασίας, όπως είναι η μερική απασχόληση, η σύμβαση «δανεισμού μισθωτού», η ευκαιριακή ή εποχιακή εργασία κ.λπ. βλ. Δούκα Β., Μεταβίβαση επιχειρήσεων και εργασιακές σχέσεις, ΕΕΔ 60 (2001), σελ. 1005

⁴ Η προστασία του εργαζομένου αποτελεί το δικαιολογητικό λόγο για τη διάσπαση του γενικού κανόνα του αστικού δικαίου σύμφωνα με τον οποίο η μεταβίβαση μιας ενοχικής σχέσεως προϋποθέτει την συναίνεση όλων των μερών.

ii. Ιστορική αναδρομή

Ο έλληνας νομοθέτης υπήρξε πρωτοπόρος, ως προς την ανωτέρω αναφερόμενη προστασία, αφού ήδη με τα άρθρα 6 § 1 του ν. 2112/1920 και 9 § 1 του β.δ. 16/18-7-1920 προέβλεψε ότι: «Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, οπωσδήποτε επερχόμενη, ουδαμώς επηρεάζει την εφαρμογή των υπέρ του υπαλλήλου διατάξεων του παρόντος νόμου» και «Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, οπωσδήποτε επερχόμενη, ουδαμώς επηρεάζει την εφαρμογή των υπέρ του εργάτου ή του υπηρέτου διατάξεων του παρόντος νόμου» αντίστοιχα, εξασφαλίζοντας έτσι τη διατήρηση της θέσεως εργασίας του κάθε εργαζομένου στην επιχείρηση. Το άρθρο 8 του π.δ. της 8-12-1928 τέλος, προστάτευε την θέση εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων σε περίπτωση στρατεύσεως ορίζοντας: «Αι κατά τον παρόντα νόμον υποχρεώσεις του εργοδότη μεταβιβάζονται αυτοδικαίως εν περιπτώσει μεταβολής του προσώπου αυτού»

Η σημασία που έδειξε ο νομοθέτης στην προστασία της θέσεως εργασίας των εργαζομένων και σε περιπτώσεις «αναγκαίας» μεταβίβασης της επιχείρησης, φαίνεται εξάλλου και από τη δεύτερη παράγραφο του άρθρου 7 του ν. 1219/1981, η οποία προστέθηκε με το άρθρο 50 του ν. 1539/1985 και αναφέρει «Εάν από ακίνητο, που ανήκει στην κυριότητα ν.π.δ.δ. και έχει υποστεί καταστροφές από πυρκαγιά, αποβληθεί η επιχείρηση που το έχει μισθώσει και η επιχείρηση αυτή αναφέρεται στον παρόντα νόμο, επιτρέπεται κατά παρέκκλιση των κειμένων διατάξεων να εκμισθωθεί το ακίνητο αυτό, στο οποίο στεγαζόταν η αποβληθείσα επιχείρηση, χωρίς διαγωνισμό, εφόσον τηρηθούν οι ακόλουθοι όροι α)...., β)...., γ) ο νέος μισθωτής να αναλάβει την υποχρέωση να χρησιμοποιήσει το μίσθιο ακίνητο για την ίδια ή ανάλογη χρήση και εκμετάλλευση, δ) ο νέος μισθωτής να αναλάβει την υποχρέωση να προσλάβει το προσωπικό που εργαζόταν στην αποβληθείσα επιχείρηση μέχρι την ημέρα εκτέλεσης εναντίον της, της περί αποβολής δικαστικής απόφασης και να αναγνωρίσει τα κεκτημένα δικαιώματα των εργαζομένων σε σχέση με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και ε)....»⁵

Σημαντική ωστόσο δεν είναι μόνο η προστασία της υπόστασης της εργασιακής σχέσης αλλά και η προστασία του περιεχομένου της, η προστασία δηλαδή από βλαπτική

⁵ ΑΠ 610/1991, ΕΕΔ 1992, σελ. 136· ΕλλΔ/νη 1992, σελ. 119· ΕΕΝ 1992, σελ. 351· Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ

μεταβολή των όρων εργασίας που έχουν συμφωνηθεί αρχικά ή μεταγενέστερα, κατά τροποποίηση της αρχικής σύμβασης⁶.

Προς αυτή την κατεύθυνση η ελληνική νομοθεσία με το άρθρο 6 § 2 του ν. 3239/1955 όριζε ότι οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα που προκύπτουν από συλλογική σύμβαση εργασίας μεταβιβάζονται αυτοδικαίως στους δικαιούχους του εργοδότη που δεσμεύονται από αυτήν⁷, ενώ προς την ίδια κατεύθυνση κινούταν και η υπ' αριθμ. 184/1960 Π.Υ.Σ. (Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου), η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 1 του ν.δ. 4199/60 και με την οποία ορίστηκε ότι «πάσης φύσεως δικαιώματα» του υπηρετούντος προσωπικού της Η.Ε.Α.Π. κατά την ημέρα μεταβίβασής της στη ΔΕΗ, είτε πηγάζουν από τη σχέση εργασίας, είτε από κανόνα δικαίου, είτε από εσωτερικό κανονισμό, διατηρούνται ισχυρά και βαρύνουν εφεξής την ΔΕΗ⁸.

Οι παραπάνω νομοθετικές ρυθμίσεις αν και προς τη σωστή κατεύθυνση δεν ήταν αρκετές για να παρέχουν πλήρη προστασία στον εργαζόμενο. Το κενό στην παραπάνω προστασία καλύφθηκε νομολογιακά με την διάπλαση ενός γενικού κανόνα: Εκείνος που, με οποιονδήποτε τρόπο και με οποιαδήποτε νομική μορφή, διαδέχεται ή υποκαθιστά ορισμένο εργοδότη στην ασκούμενη από αυτόν επιχείρηση ή δραστηριότητα υπεισέρχεται αυτοδικαίως στη 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 μεταβιβαζόμενου και του διαδόχου⁹.

⁶ Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Τόμος Ι, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, σελ. 958

⁷ «Εν περιπτώσει μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, δεν αποτελεί αιτίαν αλλοιώσεως των δικαιωμάτων των μισθωτών, των απορρεόντων εκ της συλλογικής συμβάσεως εργασίας ή διαιτητικής αποφάσεως, τούτων μεταβιβαζομένων, δια το μέλλον, αυτοδικαίως, εις τον νέον εργοδότην, ο οποίος τον διαδέχεται ή τον υποκαθιστά. Ούτω, ο νέος εργοδότης δεν δύναται νομίμως να αρνηθεί την εφαρμογήν της κατά τον χρόνον της διαδοχής (ή μεταβολής) ισχυούσης δια τον μισθωτόν, και δεσμεύσης τον παλαιόν εργοδότην, συλλογικής συμβάσεως εργασίας ή διαιτητικής αποφάσεως.» Βλ. Χαλαμάνη Α. και Γαβανά Α., Προστασία εργαζομένων επί μεταβιβάσεων επιχειρήσεων κατά το ελληνικόν και κοινοτικόν δίκαιον, ΕΕΔ 38 (1979), σελ. 421

⁸ Βλ. Βλαστό Στ., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις – Ουσιαστικά και Δικονομικά ζητήματα, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 2005, σελ. 325-326

⁹ Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π., σελ. 963 – 964 με αναφορά σε νομολογία.

Ο νομολογιακά αυτός διαμορφωμένος κανόνας, κατοχυρώθηκε ρητά από το νομοθέτη με το π.δ. 572/1988, με το οποίο εναρμονίστηκε η ελληνική νομοθεσία προς εκείνη των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και ειδικότερα προς τις διατάξεις της Οδηγίας του Συμβουλίου της 14^{ης} Φεβρουαρίου 1977, «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των Κρατών μελών, σχετικώς με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων» (77/187/Ε.Ο.Κ.).

Το ανωτέρω π.δ. αντικαταστάθηκε από το νεότερο π.δ. 178/2002, που εκδόθηκε για εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας με το κοινοτικό δίκαιο και συγκεκριμένα την Οδηγία 98/50/ΕΚ¹⁰.

Στην παρούσα εργασία, αντικείμενο μελέτης αποτελούν μόνο οι διατάξεις των ανωτέρω νομοθετημάτων που αφορούν στην τύχη των σ.σ.ε. μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος εγκατάστασης.

¹⁰ Η ανωτέρω οδηγία επεδίωκε τη διασφάλιση ελάχιστων ορίων προστασίας των εργαζομένων και όχι τη θέσπιση ομοιόμορφης νομοθεσίας σε αυτά. Βλ. Δούκα Β., Μεταβίβαση επιχειρήσεων και εργασιακές σχέσεις, ο.π., σελ. 998,

II. ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

i. Γενικά

ii. Διατήρηση της ταυτότητας της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης και υπό το νέο φορέα της

iii. Μεταβίβαση τμήματος επιχείρησης ή εκμετάλλευσης

iv. Μεταβίβαση επιχείρησης με διάδοχο εργοδότη το δημόσιο ή ν.π.δ.δ.

v. Μεταβίβαση επιχείρησης από δημόσιο οργανισμό σε εταιρία ιδιωτικού δικαίου

i. Γενικά

Στο αρχικό αυτό στάδιο της μελέτης αυτής, χρήσιμο, αν όχι απαραίτητο είναι να γίνει μια σύντομη αναφορά στον ορισμό της μεταβίβασης επιχείρησης¹¹, εκμετάλλευσης¹² και τμήματος εκμετάλλευσης¹³.

Στην ανωτέρω έννοια της μεταβίβασης επιχείρησης¹⁴ εμπίπτουν όλες οι ιδιωτικές ή δημόσιες επιχειρήσεις¹⁵ που ασκούν οικονομική δραστηριότητα, είτε η δραστηριότητα αυτή είναι κερδοσκοπική είτε όχι^{16, 17}. Εμπίπτουν μάλιστα σύμφωνα με το ΔΕΚ στην

¹¹ Επιχείρηση είναι σύνολο δικαιωμάτων, έννομων σχέσεων, πραγμάτων και άυλων αγαθών ή πραγματικών καταστάσεων (πελατεία, πορεία των εργασιών, φήμη κ.λπ.) που είναι οργανωμένα από ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο σε οικονομική ενότητα για την επιδίωξη σκοπού κατά κανόνα οικονομικού. Βλ. Λεβέντη Γ., Μεταβίβαση επιχειρήσεως ... ο.π., σελ. 1171

¹² Η εκμετάλλευση αποτελεί την οργανική ενότητα υλικών και άυλων μέσων στο πλαίσιο της οποίας ο επιχειρηματίας, μόνος του ή με μισθωτούς, επιδιώκει εξακολουθητικά ορισμένους άμεσους εργασιακούς τεχνικούς – παραγωγικούς σκοπούς. «Η εκμετάλλευσις ευρίσκεται εις την υπηρεσίαν της επιχειρήσεως, ήτις δι' αυτής εκπληροί τους σκοπούς της». Ο σκοπός της επιχείρησης συχνά εξυπηρετείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις στις οποίες έχουν ανατεθεί όμοιοι ή και διαφορετικοί τεχνικοί – παραγωγικοί σκοποί. Βλ. Ζερδελή Δ., Μεταβίβαση επιχείρησης και συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις (ΠΔ 572/1988), ΔΕΕ 3 (1996), σελ. 241· ΕφΠατρ 105/2005, ΕΕΔ 2005, σελ. 776· ΕφΠατρ 999/2004, Αχαϊκή Νομολογία 2005, σελ. 509· Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ

¹³ Τμήμα εκμετάλλευσης συνιστά μία επιμέρους οργανική ενότητα υλικών ή και άυλων μέσων, η οποία είναι ενταγμένη στη γενικότερη οργανική ενότητα που αποτελεί η εκμετάλλευση και επιδιώκει εξακολουθητικά ένα επιμέρους εργατοτεχνικό σκοπό. Βλ. Ζερδελή Δ., Μεταβίβαση επιχείρησης... ο.π., σελ. 241 όπου και περαιτέρω παραπομπές.

¹⁴ Το ζήτημα αν υπάρχει ή όχι στην εκάστοτε περίπτωση μεταβίβαση επιχείρησης, είναι νομικό και υπόκειται στον αναίρετικό έλεγχο του ΑΠ.

¹⁵ Πάγια είναι η θέση της ελληνικής νομολογίας ότι υπάγονται και οι επιχειρήσεις με φορέα το Δημόσιο ή άλλα ν.π.δ.δ. βλ. Δούκα Β, Μεταβίβαση επιχειρήσεων και εργασιακές σχέσεις, ο.π., σελ. 999

¹⁶ Βλ. Δούκα Β, Μεταβίβαση επιχειρήσεων και εργασιακές σχέσεις, ο.π., σελ. 999· Εξάλλου, η ύπαρξη ή απουσία κερδοσκοπικού σκοπού δεν αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για τον προσδιορισμό της έννοιας της επιχείρησης ούτε στο δίκαιο του ανταγωνισμού, σύμφωνα με απόφαση του ΔΕΚ (Επιτροπή κατά

ανωτέρω έννοια εκτός από την κύρια δραστηριότητα και η βοηθητική ή δευτερεύουσα δραστηριότητα μιας επιχείρησης¹⁸. Η διευκρίνιση αυτή βέβαια υπό το καθεστώς του π.δ. 178/2002 που θα εξετάσουμε παρόλο που παραμένει απαραίτητη, χάνει κάπως την αξία της, αφού ρητά στο κείμενο του άρθρου 2 του ανωτέρω διατάγματος ορίζεται ότι «Οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται σε κάθε συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση ή συγχώνευση επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων σε άλλον εργοδότη», είναι δε σύνηθες οι δευτερεύουσες δραστηριότητες να διαρθρώνονται σε ξεχωριστή εκμετάλλευση.

Τελικά μεταβίβαση επιχείρησης ή τμήματος επιχείρησης δημόσιας ή ιδιωτικής, κερδοσκοπικής ή μη, νοείται κάθε μεταβίβαση που γίνεται με συγχώνευση, με απορρόφηση, με μετατροπή, με απόσχιση με διάσπαση, με πώληση κ.λπ. από οποιαδήποτε αιτία (επαχθή ή χαριστική) είτε ελεύθερα με σύμβαση είτε με διάταξη νόμου. Τέτοια μεταβίβαση μπορεί να γίνει και εντός ενός και του αυτού Ομίλου Εταιριών^{19, 20}. Ωστόσο, πρέπει εδώ προς αποφυγή παρεξηγήσεων να αναφερθεί ότι σύμφωνα με το άρθρο 1 § 1γ της Οδηγίας 98/50/EK, κατά τη μεταβίβαση αρμοδιοτήτων στα πλαίσια μιας αναδιοργάνωσης διοικητικών αρχών ή κατά τη μεταβίβαση διοικητικών αρμοδιοτήτων από μια δημόσια αρχή σε άλλη, δεν πρόκειται για μεταβίβαση κατά την έννοια της ανωτέρω Οδηγίας. Η ανωτέρω διάταξη συμπεριλήφθηκε και στο π.δ. 178/2002 στο άρθρο 2 § 1γ του οποίου ορίζεται ότι «η διοικητική αναδιοργάνωση δημοσίων διοικητικών αρχών ή η μεταβίβαση διοικητικών αρμοδιοτήτων μεταξύ

Ηνωμένου Βασιλείου), βλ. Τράντα Γ., Το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 77/178/EOK για τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, ΔΕΕ 1999, σελ. 384

¹⁷ Έτσι π.χ. τα ΚΕΠ, όπως και οι αναπτυξιακές εταιρίες των Δήμων, αποτελούν εγκαταστάσεις κατά την έννοια της Οδηγίας και του π.δ. 178/2002, καθώς αποτελούν σύνολα οργανωμένων – εμψύχων και μη – πόρων με σκοπό την άσκηση, μεταξύ των άλλων και οικονομικής (κερδοσκοπικής ή μη) δραστηριότητας. Βλ. Παρίση Κ., Ιδιαιτερότητες στην ερμηνεία του π.δ. 164/2004, ΝΟΜΟΣ

¹⁸ Έτσι απάντησε το ΔΕΚ στο προδικαστικό ερώτημα του εργατοδικείου Schleswig – Holstein, στην υπόθεση C – 392/1992 Christel Schmidt, Συλλογή 1994, σ. I-1311: «Η εκτέλεση των εργασιών καθαριότητας συνιστά υπηρεσία της επιχείρησης και το γεγονός ότι η μεταβιβαζόμενη αυτή δραστηριότητα αποτελεί για τη μεταβιβαζόμενη επιχείρηση παρακολουθηματική μόνο δραστηριότητα, που δεν έχει κατ' ανάγκη σχέση με τον εταιρικό της σκοπό, δεν μπορεί να συνεπάγεται την εξαίρεση της μεταβίβασης από το πεδίο εφαρμογής εφαρμογής της Οδηγίας.

¹⁹ ΔΕΚ, Υποθ. C – 234/1998, ΕλλΔνη 41 (2000)· 1500

²⁰ Βλ. Αναγνωστόπουλο Β., Μεταβίβαση επιχείρησης μετά το π.δ. 178/2002 – Εγγυημένα ή επισφαλή τα δικαιώματα των εργαζομένων, ΕΕΔ 62 (2003), σελ. 897

δημοσίων διοικητικών αρχών δεν θεωρείται ως μεταβίβαση κατά την έννοια του παρόντος διατάγματος»

Χρήσιμο είναι πάντως να σημειωθεί ότι παρόλο που ο νόμος αναφέρεται στο νομικό όρο «μεταβίβαση», το κύρος της συμφωνίας μεταβίβασης δεν παίζει ρόλο²¹, ενώ εξάλλου δεν είναι απαραίτητη η μεταβίβαση της κυριότητας της επιχείρησης²², αφού αρκεί η παραχώρηση της χρήσης και εκμετάλλευσης. Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 2 § 1 α' του π.δ. 178/2002 το οποίο περιλαμβάνει και τις εκ του νόμου μεταβιβάσεις, αλλά και σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΚ, η έλλειψη συμβατικού δεσμού μεταξύ του εκχωρούντος και του εκδοχέα, μολονότι μπορεί να συνιστά ένδειξη ότι δεν πραγματοποιήθηκε καμία μεταβίβαση, δεν μπορεί να έχει σαφώς καθοριστική σημασία²³, γιατί το δικαστήριο έχει κρίνει²⁴ ότι η Οδηγία εφαρμόζεται σε όλες τις περιπτώσεις μεταβολής, στο πλαίσιο συμβατικών σχέσεων, του φυσικού ή νομικού προσώπου, το οποίο έχει την ευθύνη της εκμεταλλεύσεως της επιχείρησεως και το οποίο συνομολογεί τις υποχρεώσεις του εργοδότη έναντι μισθωτών της επιχείρησης, ώστε η μεταβίβαση δύναται να πραγματοποιηθεί και σε δύο στάδια κατόπιν παρεμβολής ενός τρίτου²⁵. Αρκεί επομένως, το πραγματικό γεγονός ότι ο παλαιός εργοδότης χάνει την ιδιότητα του φορέα, ιδιότητα την οποία αποκτά, έστω και προσωρινά, ο διάδοχος που συνεχίζει τις εργασίες της²⁶.

²¹ Βλ. Κουκιάδης Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π', σελ. 320, όπου και αναφορά στην ΔΕΚ 10-2-1982, αρ. 322/86· Ζερδελή Δ., Μεταβίβαση επιχείρησης, ο.π., σελ. 242· Ληξουριώτη Ι., Εργατική Νομολογία – Διατήρηση υποχρεώσεων προηγούμενου εργοδότη – Μεταβολή προσώπου εργοδότη, ΕΕΔ 52 (1993), σελ. 449· ΕφΠειρ 833/2001, ΔΕΕ 2002, σελ. 884· ΝΟΜΟΣ· ΑΠ 988/1996, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ

²² Βλ., Ζερδελή Δ., Μεταβίβαση επιχείρησης, ο.π., σελ. 242· Ληξουριώτη Ι., Εργατική Νομολογία – Διατήρηση υποχρεώσεων προηγούμενου εργοδότη, ο.π., σελ. 449

²³ ΔΕΚ (Ολ.), Υποθ. C – 175/1999, Νομολογία Ευρωπαϊκού Εργατικού Δικαίου, Επιμέλεια Συγγενιώτου Αικ., ΔΕΝ 57 (2001), σελ. 797· Υπόθεση C – 13/1995, Süzen, σκέψη 11 σε Καμενόπουλο Θ., Η μεταβίβαση δραστηριοτήτων στη νεώτερη νομολογία του ΔΕΚ – Σχόλιο στην απόφαση ΔΕΚ της 11.3.1997 (Süzen), ΕΔ 57 (1998), σελ. 1108

²⁴ Έτσι και στην απόφαση Merckx, Υποθ. C – 171 και 172/1994, σχόλιο της οποίας σε Καμενόπουλο Θ., Η μεταβίβαση δραστηριοτήτων, ο.π., σελ. 1106 επ.

²⁵ Όπως του ιδιοκτήτη ή του εκμισθωτή των μέσων της εκμεταλλεύσεως. Βλ. Καμενόπουλο Θ., Η μεταβίβαση δραστηριοτήτων, ο.π., σελ. 1108

²⁶ Βλ. Καμενόπουλο Θ., Η εξομοίωση μεταβιβάσεως δραστηριοτήτων με μεταβίβαση επιχειρήσεων, ΕΕΔ 56 (1997), σελ. 154

Η νομολογία κατά την επεξεργασία του θεσμού διαμόρφωσε τις βασικότερες προϋποθέσεις εφαρμογής του και συγκεκριμένα:

1. Να συνεχίζεται η οικονομική δραστηριότητα στα πλαίσια της οποίας παρείχε την εργασία του το προσωπικό υπό τον προηγούμενο εργοδότη²⁷.
2. Η οικονομική αυτή δραστηριότητα να συνεχίζεται χωρίς πραγματική διακοπή. Ακόμα όμως και αν υπάρξει πραγματική διακοπή είναι δυνατή η επέλυση των προστατευτικών εννόμων αποτελεσμάτων του θεσμού, όταν μετά τη διακοπή, ο νέος φορέας συνεχίσει την δραστηριότητα με το ίδιο προσωπικό, χωρίς την υπογραφή νέων συμβάσεων εργασίας αλλά και γενικότερα με την πρόθεση να αποτελέσει συνέχει της προηγούμενης λειτουργίας και όχι έναρξη νέας, ανεξάρτητης από αυτήν.
3. Να διατηρείται η ταυτότητα της συγκεκριμένης δραστηριότητας, προϋπόθεση η οποία συντρέχει όταν εξακολουθεί να υφίσταται η οικονομική ενότητα του συνόλου των στοιχείων που συναπαρτίζουν την δραστηριότητα αυτή, ανεξάρτητα από την ενδεχόμενη αλλαγή του τίτλου ή της μορφής της υπό το νέο φορέα της²⁸.
4. Να μην έχει λυθεί η εργασιακή σχέση που συνδέει τον μισθωτό με τον αρχικό εργοδότη κατά το χρόνο της μεταβολής.

Κρίσιμα στοιχεία για τη διαπίστωση της ύπαρξης μεταβίβασης επιχείρησης είναι:
α) η μεταβολή του φορέα²⁹ της επιχείρησης, δηλαδή του προσώπου που διευθύνει και εκμεταλλεύεται στο δικό του όνομα τη συγκεκριμένη μονάδα και επομένως ασκεί

²⁷ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 187/1979 ΕΕΔ 38, σελ. 540· ΑΠ 1113/1987 ΕΕΔ 47, σελ. 307· ΑΠ 650/1982 ΕΕΔ 41, σελ. 647· ΑΠ 1867/1987 ΕΕΔ 48, σελ. 65

²⁸ Βλ. ΑΠ 1283/2006, Α' Δημοσίευση ΝΟΜΟΣ· ΑΠ 488/2006 Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ· ΑΠ 988/1996, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ· ΕφΑθ 7002/2004, Δ/νη 2005 σελ. 551· ΝΟΜΟΣ· ΕφΠατρ 999/2004, Αχαϊκή Νομολογία 2005, σελ. 509· Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ· ΕφΛαρ 539/2000, ΔΙΚΟΓΡΑΦΙΑ 2000, σελ. 55

²⁹ Σε ορισμένες δικαστικές αποφάσεις γίνεται λόγος για μεταβολή του κατόχου της επιχείρησης, ορολογία η οποία παρά το ότι είναι διαφορετική από αυτή του φορέα πρόκειται για το ίδιο υποκείμενο υποχρεώσεων. Βλ. και Ζερδελή Δ., Μεταβίβαση επιχείρησης ..., ο.π., σελ. 242

απέναντι στους εργαζομένους τα εργοδοτικά του καθήκοντα³⁰ και β) η διατήρηση της ταυτότητας της μεταβιβαζόμενης οικονομικής μονάδας και υπό το νέο φορέα της.

Για να κριθεί αν η μεταβιβαζόμενη μονάδα διατηρεί την ταυτότητά της, εκτιμώνται οι συνολικές συνθήκες της συγκεκριμένης περίπτωσης, πρέπει δε στην εκτίμηση αυτή³¹, σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΚ, τα εθνικά δικαστήρια να λαμβάνουν υπόψη τους:

1. το είδος της επιχείρησης ή εγκατάστασης για την οποία πρόκειται
2. τη μεταβίβαση ή μη υλικών στοιχείων
3. τη μεταβίβαση ή μη άυλων αγαθών καθώς και η αξία τους
4. την πρόσληψη ή μη σημαντικού μέρους του εργατικού δυναμικού από τον νέο επιχειρηματία
5. τη μεταβίβαση ή μη της πελατείας
6. το βαθμό ομοιότητας των δραστηριοτήτων πριν και μετά τη μεταβίβαση
7. τη διάρκεια της ενδεχόμενης διακοπής των δραστηριοτήτων αυτών³².

Από την επιγραμματική αυτή απαρίθμηση των κρίσιμων κριτηρίων για την υπαγωγή της εκάστοτε μεταβίβασης στην έννοια της μεταβίβασης επιχείρησης και τη συνακόλουθη προστασία των εργαζομένων, διαφαίνεται η προσπάθεια και επιθυμία του ΔΕΚ να αφήνει στα εθνικά δικαστήρια την δυνατότητα να αξιολογήσουν συνολικά κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, με στόχο να διαπιστώσουν, αν ο διάδοχος αναλαμβάνει πράγματι μια οργάνωση εργασίας που έχει δημιουργήσει ένας άλλος, για την επιδίωξη κατά τρόπο διαρκή και σταθερό συγκεκριμένου οικονομικού σκοπού, την οποία και διατηρεί αξιοποιώντας την για την επίτευξη του ίδιου βασικά σκοπού³³.

³⁰ Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π. σελ. 971

³¹ Η οποία (εκτίμηση) ανήκει στην αρμοδιότητα του εθνικού δικαστηρίου της κύριας δίκης

³² Βλ. ΑΠ 1138/2003, ΝΟΜΟΣ· ΕΕΔ 2004, σελ. 141

³³ Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π. σελ. 975

ii. Διατήρηση της ταυτότητας της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης και υπό το νέο φορέα της

Παραπάνω, αναφέρθηκαν τα στοιχεία που αναζητά κανείς για να διαπιστώσει αν υπάρχει ή όχι, μεταβίβαση επιχείρησης. Χρήσιμο στο σημείο αυτό είναι να αναλυθούν τα στοιχεία αυτά.

Σε γενικές γραμμές αναφέρεται πάντως, ότι η ταυτότητα της επιχείρησης δεν μεταβάλλεται όταν ο διάδοχος εργοδότης προσθέτει στα μεταβιβαζόμενα στοιχεία και νέα³⁴, μεταβάλλοντας ενδεχομένως ως ένα βαθμό την εργατο-οργανωτική διάρθρωση της επιχείρησης, προσλαμβάνει και νέο προσωπικό, μεταβάλλει τον τίτλο και τη νομική μορφή της επιχείρησης³⁵, τροποποιεί μερικώς το σκοπό της³⁶ ή τέλος είναι ν.π.δ.δ. που λειτουργεί κατά τους κανόνες του δημοσίου δικαίου, ενώ ο παλιός εργοδότης ήταν ιδιωτική επιχείρηση³⁷.

A) Είδος επιχείρησης ή εγκατάστασης για την οποία πρόκειται

Το στοιχείο αυτό συνιστά το βαρόμετρο της όλης διαδικασίας, καθώς στη βάση του προσδιορίζεται η σπουδαιότητα των λοιπών κριτηρίων, τόσο μεμονωμένα όσο και στο σύνολό τους. Έτσι, τα κρίσιμα για τον προσδιορισμό της ταυτότητας της επιχείρησης στοιχεία, συναρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τον κλάδο στον οποίο ανήκει η επιχείρηση³⁸. Κατά τη διατύπωση μάλιστα του ΔΕΚ «η σημασία που πρέπει να δοθεί αντιστοίχως στα διάφορα κριτήρια για την ύπαρξη μεταβιβάσεως κατά την έννοια της οδηγίας ποικίλει κατ' ανάγκη ανάλογα με την ασκούμενη δραστηριότητα, μάλιστα δε με

³⁴ Καινούρια μηχανήματα, γραφεία, εγκαταστάσεις, αυτοκίνητα, εξοπλισμό, κτίρια κ.λπ.

³⁵ Βλ. και Τράντα, ο.π., σελ. 385· Χαλαμάνη Α. και Γαβανά Α., ο.π., σελ. 423, όπου παραπομπή στην ΑΠ 690/1978· Χριστοδούλη Ρ. – Μπαλά Σ. – Αργυρόπουλου Σ. – Χαλαμάνη Α., Το δίκαιον της εργασίας – Θεωρία – Ερμηνεία – Νομολογία – Πράξεις, Εκδοτικός Οίκος Αφοί Π. Σάκκουλα, Αθήνα 1979, σελ. 353

³⁶ Παραγωγή και νέων προϊόντων, επέκταση των εργασιών της

³⁷ Βλ. μεταξύ άλλων και Καμενόπουλο Θ., Η εξομοίωση μεταβιβάσεως δραστηριοτήτων με μεταβίβαση επιχειρήσεων, ΕΕΔ 56 (1997), σελ. 150· Βλαστό Στ., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π., σελ. 329· Εφαθ 1499/1996, ΕΕΔ 56 (1997), σελ. 1075· Εφαθ 6548/1994, ΕΕΔ 54 (1995), σελ. 966· Ληξουριώτη Ι., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, Έκδοση 2005, σελ. 475

³⁸ Βλ. Ζερδελή Δ., φάκελος εργατικού ΑΠΘ, Θεσσαλονίκη 2004, σελ. 71

τις μεθόδους παραγωγής ή εκμεταλλεύσεως που χρησιμοποιούνται στην εν λόγω επιχείρηση, εγκατάσταση ή τμήμα εγκατάστασης»^{39, 40}.

Σύμφωνα με τα ανωτέρω, με βάση το είδος της επιχείρησης, διακρίνονται και τα ουσιώδη κάθε φορά στοιχεία που πρέπει να μεταβιβάζονται ώστε να συντρέχει περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης. Έτσι, σε επιχειρήσεις παραγωγής προϊόντων κρίσιμη είναι η μεταβίβαση υλικών στοιχείων, ενώ σε εμπορικές επιχειρήσεις και επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών κρίσιμη είναι η μεταβίβαση άυλων στοιχείων⁴¹.

Β) Μεταβίβαση υλικών και άυλων αγαθών

Όπως γίνεται εύκολα αντιληπτό, για να διαπιστωθεί η ύπαρξη ή μη μεταβίβασης επιχείρησης, κρίσιμη, αλλά πάντως όχι απαραίτητη^{42, 43}, είναι η πραγματική μεταβίβαση διάφορων υλικών⁴⁴ ή άυλων⁴⁵ στοιχείων, ακόμα και σε επιχειρήσεις που ασκούν τη δραστηριότητά τους στον τομέα της παροχής υπηρεσιών⁴⁶.

³⁹ ΔΕΚ 11/03/1997, Süzen, Συλλογή 1997, σελ I-01259, σκέψη 18, Temco Service Industries SA, Συλλογή 2002 σελ. I-00969, σκέψη 25.

⁴⁰ Στο συγκεκριμένο θέμα είναι πλούσια η νομολογία του ΔΕΚ. Επί παραδείγματι: α) «Η δραστηριότητα της αποκλειστικής αντιπροσωπείας πωλήσεων αυτοκινήτων συγκεκριμένης μάρκας σε ορισμένο τομέα διατηρεί το αντικείμενό της έστω και αν ασκείται με άλλη ονομασία, σε διαφορετικές εγκαταστάσεις και με άλλο εξοπλισμό...» και συνεπώς «...η μεταβίβαση στοιχείων του ενεργητικού δεν είναι καθοριστική για να διατηρεί η οικεία επιχείρηση την οικονομική ταυτότητά της», ΔΕΚ 07/03/1996, Merck και Neuhuys, ο.π., σκέψη 21. β) «Το γεγονός ότι η υπό κρίση επιχείρηση ήταν, κατά το χρόνο της μεταβίβασης, προσωρινώς κλειστή ... συνιστά ασφαλώς ένα στοιχείο που πρέπει να ληφθεί υπόψη... δεν αρκεί όμως αφεαυτού για να αποκλείσει την ύπαρξη μεταβίβασης επιχείρησης... ιδίως στην περίπτωση μιας επιχείρησης εποχιακού χαρακτήρα και ειδικότερα όταν... η μεταβίβαση επέρχεται κατά την περίοδο της εποχιακής διακοπής των εργασιών της επιχείρησης. Πράγματι, μια τέτοια διακοπή δεν θέτει, κατά γενικό κανόνα, πέρας στην ύπαρξη της επιχείρησης ως οικονομικής μονάδας», ΔΕΚ 17/12/1987, Ny Moelle Kro, Συλλογή 1987 σελ. 05465, σκέψεις 19-20.

⁴¹ Βλ. Ζερδελέ Δ., Μεταβίβαση επιχείρησης ..., ο.π., σελ. 244

⁴² Αφού εφόσον μια οικονομική μονάδα μπορεί να λειτουργεί σε ορισμένους τομείς χωρίς σημαντικά υλικά ή άυλα περιουσιακά στοιχεία, η διατήρηση της ταυτότητάς της δεν μπορεί να εξαρτάται από την μεταβίβαση τέτοιων στοιχείων.

⁴³ Βλ και ΔΕΚ, Υποθ. C – 392/1992, Συλλογή 1994, σ. I-1311 και σχολιασμός αυτής από Καμενόπουλο Θ., ΕΔ 54 (1995), 1041, όπου διατυπώθηκε ότι: «το γεγονός ότι στη νομολογία του Δικαστηρίου η μεταβίβαση περιουσιακών στοιχείων απαριθμείται μεταξύ των διαφόρων κριτηρίων... δεν οδηγεί στο συμπέρασμα, ότι δεν υφίσταται μεταβίβαση, εφόσον δεν υπάρχουν τέτοια περιουσιακά στοιχεία. Η διατήρηση δηλαδή των δικαιωμάτων των εργαζομένων, η οποία αποτελεί το σκοπό της Οδηγίας (όπως προκύπτει από τον ίδιο τον τίτλο της), δεν μπορεί να εξαρτάται από την εκτίμηση ενός μόνο παράγοντα, για τον οποίο εξάλλου το δικαστήριο τόνισε ότι δεν αποτελεί το μόνο αποφασιστικό κριτήριο».

⁴⁴ Όπως π.χ. το ακίνητο, τα μηχανήματα, ο τεχνικός εξοπλισμός κ.α., βλ. και ΕφΠειρ 83/2001, ΔΕΕ 2002, σελ. 884· ΝΟΜΟΣ

Η μεταβίβαση των κατά τα ανωτέρω αγαθών στον διάδοχο φορέα, δεν είναι απαραίτητο να είναι καθολική, αλλά αντίθετα αρκεί να περιλαμβάνει τα ουσιώδη στοιχεία. Τέτοια στοιχεία κρίνεται ότι είναι εκείνα τα οποία, ως οργανικό σύνολο, ως ενότητα, του εξασφαλίζουν, όπως και στον προκάτοχό του, τη δυνατότητα συνέχισης της λειτουργίας της μεταβιβαζόμενης μονάδας για την πραγμάτωση συγκεκριμένων εργατοτεχνικών σκοπών, είτε αυτοί συνίστανται στην παραγωγή προϊόντων είτε στην παροχή υπηρεσιών⁴⁷. Πάντως, πρέπει να τονιστεί ότι μόνο σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση είναι ασφαλής η κρίση αν τα μεταβιβαζόμενα αγαθά είναι ή όχι ουσιώδη.

Έτσι, η απόκτηση υλικών στοιχείων της επιχείρησης ακόμα και στο σύνολό τους δεν αρκεί για να απαντηθεί καταφατικά το ερώτημα αν έχουμε μεταβίβαση επιχείρησης αν π.χ. με τα στοιχεία αυτά ο νέος φορέας επιδιώκει έναν τελείως διαφορετικό σκοπό, ή αν π.χ. εντάσσει τα αποκτηθέντα υλικά στοιχεία στη δική του οργάνωση εργασίας και τα αξιοποιεί στο πλαίσιο της δικής του εκμετάλλευσης, αφού στην περίπτωση αυτή δεν αποκτά οικονομική μονάδα αλλά επεκτείνει την ήδη υφιστάμενη δική του⁴⁸.

Γ) Πρόσληψη ή μη σημαντικού μέρους του εργατικού δυναμικού από τον νέο επιχειρηματία.

Αποτελεί πάγια νομολογία του ΔΕΚ ότι η ύπαρξη της μεταβίβασης επιχείρησης ελέγχεται από το σύνολο των πραγματικών περιστατικών που χαρακτηρίζουν την επίμαχη πράξη ενώ η εκτίμηση ενός και μόνο από αυτά δεν μπορεί να οδηγήσει σε ασφαλή αποτελέσματα.

Στα πλαίσια της πάγιας αυτής νομολογίας, στις περιπτώσεις που το εργατικό δυναμικό είναι δυνατόν να έχει οργανωθεί από τον μεταβιβάζοντα σε οικονομική μονάδα

⁴⁵ Όπως π.χ. η επωνυμία, η τεχνογνωσία, οι επαγγελματικές σχέσεις με τρίτους, η σταθερή πελατεία, οι εκκρεμείς συμβάσεις με τρίτους, το good will, κ.α.

⁴⁶ «Άλλο κριτήριο όπως η απλή συνέχιση της προηγουμένως ασκούμενης από άλλη επιχείρηση δραστηριότητας, ελλείψει μεταβίβασης αγαθών ή δικαιωμάτων, δεν παρέχει επαρκείς εγγυήσεις για την οριοθέτηση της μιας περιπτώσεως από την άλλη. Αντιθέτως, το αντίστροφο είναι ορθό: η μεταβίβαση από ένα υποκείμενο σε άλλο ενσώματων αγαθών, η οποία συνδέεται με τη συνέχιση της εν λόγω δραστηριότητας, μπορεί, αυτό καθαυτό, να συνιστά το ειδοποιό στοιχείο για την απόδειξη της συνδρομής των προϋποθέσεων εφαρμογής της οδηγίας», βλ. προτάσεις του Γενικού Εισαγγελέα La Pergola, της 15^{ης} Οκτωβρίου 1996, στην υπόθεση C-13/95, Ayse Süzen, Συλλογή 1997, σελ. I-01259, σκέψεις 4,8-10.

⁴⁷ Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π., σελ. 976

⁴⁸ Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π., σελ. 978

–συμπέρασμα που προϋποθέτει την εκτίμηση του είδους της επιχείρησης- συνεκτιμάται συνήθως και ο βαθμός ομοιότητας των δραστηριοτήτων που ασκούνταν πριν και μετά την μεταβίβαση, η στελέχωση της επιχείρησης, η οργάνωση των εργασιών της, οι μέθοδοι της εκμετάλλευσης και τα μέσα εκμετάλλευσης που τυχόν διαθέτει⁴⁹.

Σύμφωνα με τα ανωτέρω, εφόσον σε ορισμένους τομείς, οι οποίοι στηρίζονται κυρίως στο εργατικό δυναμικό, ένα σύνολο εργαζομένων τους οποίους ενώνει σταθερά μια κοινή δραστηριότητα, αποτελεί οικονομική μονάδα, μπορεί μια τέτοια μονάδα να διατηρεί την ταυτότητά της και μετά τη μεταβίβασή της, εάν ο νέος ιδιοκτήτης της επιχειρήσεως δε συνεχίζει απλώς την εν λόγω δραστηριότητα, αλλά αναλαμβάνει επίσης ένα σημαντικό, από άποψη αριθμού και ικανοτήτων, τμήμα του προσωπικού, το οποίο ο προκάτοχός του είχε τοποθετήσει με το σκοπό της ασκήσεως της δραστηριότητας. Γιατί, στην περίπτωση αυτή ο νέος ιδιοκτήτης της επιχειρήσεως αποκτά μια οργανωμένη ενότητα παραγόντων, η οποία του επιτρέπει τη συνέχιση επί μονίμου βάσεως των δραστηριοτήτων ή συγκεκριμένων δραστηριοτήτων της μεταβιβάζουσας επιχειρήσεως⁵⁰.

Πρέπει να τονιστεί στο σημείο αυτό ότι διατυπώθηκαν διάφορες ενστάσεις για το κατά πόσο είναι δόκιμο ένα τέτοιο κριτήριο, αφού η πρόσληψη του εργατικού δυναμικού αποτελεί στην ουσία την ζητούμενη προστασία στις περιπτώσεις της μεταβίβασης επιχείρησης, την έννομη δηλαδή συνέπεια της Οδηγίας και όχι την προϋπόθεση εφαρμογής της. Προς αντίκρουση των ενστάσεων αυτών αρκεί να διευκρινιστεί ότι το στοιχείο αυτό εκτιμάται μόνο θετικά, με την έννοια ότι η ύπαρξή του μπορεί να οδηγήσει σε εφαρμογή της Οδηγίας ενώ ή ανυπαρξία του δεν μπορεί να την αποκλείσει.

Εξάλλου ακόμα και στις περιπτώσεις που λόγω της φύσεως των επιχειρήσεων, η ανάληψη του προσωπικού βαρύνει στην κρίση για την ύπαρξη ή όχι μεταβίβασης επιχείρησης, η απόρριψη αυτού του κριτηρίου, θα οδηγούσε σε αυτονόητη άρνηση της συνδρομής των προϋποθέσεων της μεταβίβασης, αφού τα λοιπά στοιχεία έχουν ούτως ή άλλως επουσιώδη σημασία, ώστε και σε αυτή την περίπτωση μόνο σε όφελος των εργαζομένων μπορεί να λειτουργήσει ένα τέτοιο κριτήριο.

⁴⁹ ΔΕΚ, Süzen, Συλλογή 1997 σελ. I-01259, σκέψεις 15,20

⁵⁰ Βλ. Καμενόπουλο Θ., Η μεταβίβαση δραστηριοτήτων..., οπ., σελ. 1110· βλ. και ΕφΠειρ 833/2001, ΔΕΕ 2002, σελ. 884· ΝΟΜΟΣ

Πάντως, το ποσοστό των εργαζομένων που πρέπει να προσληφθεί για να θεωρηθεί ότι συντρέχουν οι προϋποθέσεις για την ύπαρξη μεταβίβασης δεν είναι σταθερό, αλλά αυξομειώνεται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση. Έτσι, όσο λιγότερες ειδικές γνώσεις διαθέτει το ανωτέρω προσωπικό, τόσο μεγαλύτερος αριθμός απαιτείται για να θεωρηθεί μεταβίβαση επιχείρησης.

Τέλος, εκτός από την πρόσληψη ή μη μέρους του προσωπικού της επιχείρησης, πρέπει να συνεκτιμάται και η πρόταση επαναπρόσληψης σε ορισμένους εργαζομένους εκ μέρους του νέου εργοδότη⁵¹.

Δ) Μεταβίβαση ή μη της πελατείας⁵²

Αποφασιστικής σημασίας κριτήριο αποτελεί η μεταβίβαση ή μη της πελατείας, λόγω της ιδιαίτερης σημασίας της, ιδιαίτερα σε επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις παροχής υπηρεσιών και σε εμπορικές επιχειρήσεις. Για το λόγο αυτό κρίθηκε χρήσιμη η ξεχωριστή αναφορά της ως κριτηρίου, παρόλο που εντάσσεται αυτή στο προαναφερθέν κριτήριο της μεταβίβασης άυλων στοιχείων.

Για την διαπίστωση της ύπαρξης του κριτηρίου αυτού πρέπει να ερευνήσουμε αν οι σχέσεις της επιχείρησης με τους πελάτες, στηρίζονται σε συμβάσεις με διαρκή χαρακτήρα, ή αν η επιχείρηση δεν συνδέεται με τους πελάτες με διαρκείς έννομες σχέσεις αλλά οι επαφές και οι σχέσεις με αυτούς περιορίζονται στην κατάρτιση μεμονωμένων παροδικών συμβάσεων, οι οποίες φυσικά είναι δυνατό να επαναλαμβάνονται.

Στην πρώτη περίπτωση ασφαλή ένδειξη για τη μεταβίβαση της πελατείας αποτελεί η κατόπιν συμφωνίας, υπεισέλευση του διαδόχου εργοδότη στις διαρκείς έννομες σχέσεις με τους πελάτες και η ανάληψη των εκκρεμών συμβάσεων.

Στην δεύτερη περίπτωση, η διαπίστωση της μεταβίβασης της πελατείας είναι δυσχερέστερη, ενώ απαραίτητη είναι και η αξιολόγηση άλλων στοιχείων που μπορούν να αποτελέσουν ενδείξεις μεταβίβασης της πελατείας, όπως είναι π.χ. η θέση και το είδος

⁵¹ Βλ. Καμενόπουλο Θ., Η μεταβίβαση δραστηριοτήτων..., ο.π., σελ. 1115· ΔΕΚ Υποθ. C – 392/1992 Christel Schmidt

⁵² ΔΕΚ 07/07/1996, Merckx και Neuhuys, Συλλογή 1996, σελ. I-01253· ΕφΠειρ 833/2001, ΔΕΕ 2002, σελ. 884· ΝΟΜΟΣ

του εμπορικού καταστήματος, το είδος και η ποιότητα των πωλούμενων προϊόντων, όταν τα στοιχεία αυτά στη συγκεκριμένη περίπτωση εξασφαλίζουν την πρόσβαση και τη διατήρηση της πελατείας⁵³.

Έχει κριθεί πάντως ότι δεν πρόκειται για μεταβίβαση επιχείρησης και μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη στην περίπτωση που μία επιχείρηση διέκοψε τη δραστηριότητά της και συνέστησε στην πελατεία της να εξυπηρετείται από νέα ομοειδή επιχείρηση, η οποία έχει εγκατασταθεί σε άλλο χώρο, με άλλο εξοπλισμό⁵⁴.

Ε) Βαθμός ομοιότητας των δραστηριοτήτων πριν και μετά τη μεταβίβαση

Αποφασιστικής σημασίας κριτήριο αποτελεί και η βούληση του νέου φορέα να διατηρήσει ή όχι τον ίδιο σκοπό, την ίδια οικονομική δραστηριότητα με εκείνη του προκατόχου του.

Το κριτήριο αυτό που πλέον ασπάζεται και το Γερμανικό Ακυρωτικό⁵⁵, είναι ιδιαίτερα σημαντικό καθώς στην ουσία αφορά τη διατήρηση της οργανικής ενότητας των στοιχείων που συναπαρτίζουν την οικονομική μονάδα⁵⁶ και σε χρόνο μεταγενέστερο της μεταβίβασης, κάτι που συνιστά άλλωστε ισχυρή ένδειξη της διατήρησης της ταυτότητάς της.

Έχει υποστηριχθεί η άποψη ότι για την κατάφαση ύπαρξης μεταβίβασης επιχείρησης, αρκεί η δυνατότητα του αποκτώντος να συνεχίσει την ίδια δραστηριότητα με τα στοιχεία που αποκτά⁵⁷, ώστε να μην ενδιαφέρει η πραγματική συνέχιση της ίδιας δραστηριότητας. Κατά την άποψη αυτή, την οποία μέχρι πρότείνως υιοθετούσε το

⁵³ Βλ. Ζερδελή Δ., Μεταβίβαση επιχείρησης..., ο.π., σελ. 244, υποσημείωση 48, όπου περαιτέρω παραπομπές

⁵⁴ Εφαθ 9052/1989, ΔΕΝ 46 σελ. 1192· Επιθεώρηση Νομολογίας 1990 τόμος 1, σελ. 873

⁵⁵ Το οποίο πρόσφατα προσάρμοσε την νομολογία του σε αυτή του ΔΕΚ

⁵⁶ Οικονομική δραστηριότητα συνιστά κατά το ΔΕΚ ένα οργανωμένο σύνολο προσώπων και περιουσιακών στοιχείων (υλικών ή/και άυλων), με την βοήθεια των οποίων αναπτύσσεται οικονομική δραστηριότητα για την επίδιωξη συγκεκριμένου σκοπού, ακόμα κι αν αυτός, δεν αποτελεί τον κύριο στόχο της, αλλά έχει δευτερεύοντα χαρακτήρα. Βλ., Ζερδελή Δ., Μεταβίβαση επιχείρησης..., ο.π., σελ. 247

⁵⁷ Βλ. ΑΠ 1849/2006, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ, η οποία αναφέρει «... Η αναιρεσείουσα υπεισήλθε στην επιχείρηση ως ζώντα οργανισμό και αναλαμβάνοντας τα στοιχεία που συνέθεταν την επιχείρηση στις 16-5-2003 είχε την αναμφισβήτητη δυνατότητα να συνεχίσει αμέσως τη λειτουργία της επιχείρησης που ασκούσε η πιο πάνω ανώνυμη εταιρία. Δηλαδή η επιχείρηση διατήρησε την ταυτότητά της και μετά τη μεταβίβαση στην αναιρεσείουσα.

Γερμανικό Ακυρωτικό, η εφαρμογή των προστατευτικών διατάξεων δεν αποκλείεται ούτε και στην περίπτωση που ο διάδοχος αποκτά την επιχείρηση από ανταγωνιστή του με μοναδικό σκοπό να την κλείσει⁵⁸.

Η ανωτέρω άποψη δεν μπορεί να θεωρηθεί σωστή. Η ουσιώδης αλλαγή του σκοπού και της δραστηριότητας της επιχείρησης υποδεικνύει ότι δεν υπάρχει μεταβίβαση επιχείρησης ακόμα και αν πληρούνται όλα τα υπόλοιπα στοιχεία⁵⁹.

Εξάλλου, η ύπαρξη μεταβίβασης επιχείρησης πρέπει να αποκλειστεί ακόμα και όταν το προϊόν αλλάζει σε τέτοιο βαθμό ώστε να απευθύνεται σε άλλους πελάτες, π.χ. ένα εμπορικό κατάστημα που απευθυνόταν σε όλους, πωλεί πλέον, υπό το νέο φορέα του, μόνο ρούχα επώνυμου σχεδιαστή, ώστε απευθύνεται πλέον σε διαφορετικό κοινό. Σε γενικές γραμμές δηλαδή, πρέπει να γίνει δεκτό ότι μεταβάλλεται η ταυτότητα της επιχείρησης όταν ο νέος φορέας μεταβάλλει ουσιωδώς το σκοπό της, ώστε, για την επίτευξή του, να απαιτείται μια διαφορετική οργάνωση εργασίας⁶⁰.

ΣΤ) Διάρκεια της ενδεχόμενης διακοπής των δραστηριοτήτων

Για να είναι μια διακοπή ουσιώδης ώστε να συνεπάγεται την ανυπαρξία μεταβίβασης επιχείρησης, πρέπει να επιδρά στην οργανική ενότητα των επιμέρους στοιχείων της σε τέτοιο βαθμό, ώστε να οδηγεί σε αποσύνθεσή της.

Ένα τέτοιο αποτέλεσμα δεν εξαρτάται μόνο από τη διάρκεια της διακοπής, αλλά πρέπει να συνεκτιμηθούν διάφοροι άλλοι παράγοντες. Πάντως, η διάρκεια της διακοπής είναι φυσικά κρίσιμη αφού ένα μεγάλο νεκρό διάστημα υποδεικνύει έστω αρχικά πιθανή απώλεια της ταυτότητας της μεταβιβαζόμενης μονάδας.

Αντίθετα από την ουσιώδη διακοπή, στην περίπτωση της «προσωρινής» διακοπής τα στοιχεία διατηρούν την οργανική ενότητά τους προς επιδίωξη συγκεκριμένου

⁵⁸ Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π., σελ 984, όπου αναφορά και στην BAG 29.11.1988, EzA Nr. 81 § 613a BGB

⁵⁹ Την άποψη αυτή δέχτηκε και το Γερμανικό Εργατικό Ακυρωτικό, το οποίο όπως προαναφέρθηκε έκανε στροφή στη νομολογία του.

⁶⁰ Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π., σελ 985· Βλαστό Στ., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π., σελ. 328-329

οικονομικού σκοπού, οπότε η ταυτότητα της επιχείρησης παραμένει αμετάβλητη, χωρεί δε εφαρμογή των προστατευτικών για τους εργαζομένους διατάξεων⁶¹.

Η διακοπή της λειτουργίας μπορεί να αφορά το πριν ή το μετά τη μεταβίβαση χρονικό διάστημα, ενώ πάντως η διακεκομμένη λειτουργία της επιχείρησης, η οποία συχνά οφείλεται στο είδος της ίδιας της επιχείρησης και στον τομέα που αυτή δραστηριοποιείται, δεν επηρεάζει δίχως άλλο την ενότητα των στοιχείων αυτής, είναι δυνατόν δε να αποτελεί ομαλή εξέλιξη της επιχείρησης⁶².

Τέλος, ακόμα και στην περίπτωση της ουσιώδους διακοπής, δεν αποκλείεται η συνέχιση των σχέσεων εργασίας, εάν ο διάδοχος θέλησε, να είναι διάδοχος του μεταβιβάζοντος και να μην επαναλειτουργήσει την επιχείρηση κατά τρόπο ανεξάρτητο από αυτόν του παλιού εργοδότη, συνάπτοντας νέες συμβάσεις εργασίας με τους ήδη απασχολούμενους στην επιχείρηση ή και με άλλους⁶³.

iii. Μεταβίβαση τμήματος επιχείρησης ή εκμετάλλευσης

Τμήμα επιχείρησης ή εκμετάλλευσης αποτελεί μία επιμέρους οργανική ενότητα υλικών και/ή άυλων μέσων, η οποία είναι ενταγμένη στην γενικότερη οργανική ενότητα που συνιστούν η επιχείρηση και η εκμετάλλευση, και επιδιώκει εξακολουθητικά έναν επιμέρους οικονομικό (εργατοτεχνικό) σκοπό⁶⁴. Το τμήμα επομένως αυτό θα πρέπει να διατηρεί μια λειτουργική αυτοτέλεια μέσα τόσο στην αρχική επιχείρηση ή την εκμετάλλευση, όσο και μετά την απόσπαση και τη μεταβίβαση του.

Και στην περίπτωση της μεταβίβασης τμήματος επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για την κατάφαση αυτής είναι απαραίτητη η ύπαρξη λειτουργικού συνδέσμου και οργάνωσης, οργανωτικής δηλαδή ενότητας, η οποία επιδιώκει έναν επιμέρους σκοπό και

⁶¹ ΕφΠειρ 833/2001, ΔΕΕ 2002, σελ. 884· ΝΟΜΟΣ· ΑΠ 488/1996, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ

⁶² Π.χ. στις ξενοδοχειακές και τις λοιπές εποχιακές επιχειρήσεις.

⁶³ Βλ. Καμενόπουλο Θ., Η εξομοίωση μεταβίβασης δραστηριοτήτων..., ο.π., σελ. 151· Ληξουριώτη Ι., Εργατική Νομολογία – Διατήρηση υποχρεώσεων προηγούμενου εργοδότη..., ο.π., σελ. 450· Βλαστό Στ., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π., σελ. 328-329, όπου και παραπομπή σε νομολογία· ΑΠ 488/1996, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ

⁶⁴ Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π., σελ. 994

μπορεί να διαχωρισθεί αυτοτελώς και της εκποίησης μεμονομένων ή ενός αθροίσματος οικονομικών αγαθών⁶⁵.

Πάντως, δεν πρέπει να παροράται ότι όταν το τμήμα αποσπάται από την όλη επιχείρηση και εντάσσεται σε μία υφιστάμενη ήδη επιχείρηση του διαδόχου ή συνεχίζει την λειτουργία του αυτόνομα, εκ των πραγμάτων, δύσκολα μπορεί να γίνει λόγος για διατήρηση της ταυτότητάς του, με αποτέλεσμα οι απαιτήσεις όσον αφορά τη διατήρηση της ταυτότητας της μεταβιβαζόμενης μονάδας ως προϋπόθεση για την εφαρμογή των προστατευτικών διατάξεων του νόμου, να πρέπει να προσαρμοσθούν στις ιδιαιτερότητες που εμφανίζει η μεταβίβαση τμήματος επιχείρησης⁶⁶.

iv. Μεταβίβαση επιχείρησης με διάδοχο εργοδότη το δημόσιο ή ν.π.δ.δ.

Αναφέρθηκε ήδη ανωτέρω, κρίνεται όμως σκόπιμο να τονιστεί και ξεχωριστά από τη θέση αυτή, ότι μεταβίβαση επιχείρησης υπάρχει εφόσον η μεταβιβαθείσα μονάδα διατηρεί σύμφωνα με τα ανωτέρω την ταυτότητά της, και στην περίπτωση ανάληψης από δημόσιες επιχειρήσεις των δραστηριοτήτων που ασκούσε προηγουμένως νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου ή ιδιωτική επιχείρηση^{67, 68}. Πάντως, η διοικητική αναδιοργάνωση δημοσίων διοικητικών αρχών ή η μεταβίβαση διοικητικών αρμοδιοτήτων μεταξύ διοικητικών αρχών δεν θεωρείται ως μεταβίβαση κατά τα ανωτέρω^{69, 70}.

⁶⁵ Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π., σελ. 994

⁶⁶ Βλ. Ζερδελή Δ., Μεταβίβαση επιχείρησης..., ο.π., σελ. 246

⁶⁷ Και στις περιπτώσεις αυτές, ο διάδοχος εργοδότης (εν προκειμένω το δημόσιο) αναλαμβάνει και όλες τις νομικές και λοιπές υποχρεώσεις των προηγούμενων εργοδοτών προς το προσωπικό, ανάμεσα στις οποίες και αυτή της μετατροπής των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, αμέσως μόλις εκλείψουν οι αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου, ή όποιων άλλων συμβάσεων ή σχέσεων υποκρύπτουν σύμβαση ή σχέση ορισμένου χρόνου. Βλ. Παρίση Κ., ο.π.. Ως προς τη συνταγματικότητα ή όχι της μετατροπής των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου στο Δημόσιο τομέα, έχει δημιουργηθεί ολόκληρη φιλολογία, η οποία όμως δεν εμπίπτει στα στενά όρια της παρούσας εργασίας.

⁶⁸ Βλ. ΑΠ 1429/2006, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ, ΑΠ 390/2005, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ· ΑΠ 389/2005, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ· Τράντα ο.π., σελ. 385, όπου και αναφορά σε ΕφΑθ 4719/1992, ΕΕΔ 1993, σελ. 1067· ΜονΠρΑθ 2176/1993,

⁶⁹ Δεν εμπίπτει πάντως στην εξαίρεση αυτή, η μεταβίβαση των ΚΕΠ, αφ ΑρχΝ 1994, σελ. 51ού αυτό μεταβιβάζεται και ως εκμετάλλευση ή εγκατάσταση και όχι μόνο ως αρμοδιότητα. Βλ. Παρίση Κ., ο.π.

⁷⁰ Μεταβολή του προσώπου του εργοδότη αν και όχι μεταβίβαση επιχείρησης πάντως υπάρχει στην περίπτωση των μετατάξεων και της μεταφοράς προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του

Τούτο, ορίζεται ρητά στο άρθρο 2 § 1 γ' του π.δ. 178/2002 και στο άρθρο 1 § 1 γ' της Οδηγίας 98/50 ΕΚ, είχε δε ήδη διαμορφωθεί νομολογιακά από το ΔΕΚ ο ανωτέρω κανόνας ήδη κατά την διάρκεια ισχύος της Οδηγίας 77/178/ΕΟΚ⁷¹

Πρέπει πάντως να επισημανθεί, ότι οι περιπτώσεις που μέχρι τώρα αντιμετώπισε η νομολογία, αφορούν μεταφορές δραστηριοτήτων οι οποίες δεν αφορούσαν άσκηση δημόσιας εξουσίας και ότι η νομολογία αυτή καλύπτει μόνο τους απασχολούμενους με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου⁷². Είναι διαφορετικό πάντως το θέμα που δημιουργείται ως προς την ενδεχόμενη απόκτηση ή μη της δημοσιούπαλληλικής ιδιότητας από τους εργαζομένους, ξεφεύγει δε από τα όρια έρευνας της παρούσας εισήγησης.

Σχετικό πάντως με την απόκτηση της ανωτέρω ιδιότητας, είναι και το γεγονός ότι ενώ σκοπός των ρυθμίσεων για τη μεταβίβαση της επιχείρησης, τόσο σε εθνικό όσο και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι η προστασία της θέσης και των όρων εργασίας του μισθωτού, το ΔΕΚ στην απόφασή του στην υπόθεση C – 425/2002, έκρινε ότι η Οδηγία 77/178/ΕΟΚ δεν απαγορεύει κατ' αρχήν στο Δημόσιο, ως νέο εργοδότη, να προβεί σε μείωση του ύψους της αμοιβής των ενδιαφερόμενων εργαζομένων προκειμένου να συμμορφωθεί προς τους σχετικούς με τους δημοσίους υπαλλήλους ισχύοντες εθνικούς κανόνες⁷³.

ευρύτερου δημόσιου τομέα. Βλ. Βλαστό Σ., Εργατική Νομολογία – Μεταφορά προσωπικού του δημοσίου τομέα – Μεταφορά προσωπικού που προκαλεί δυσμενή μεταβολή, ΕΕΔ 54 (1995), σελ. 964

⁷¹ ΔΕΚ (Ολομ), C – 175/1999, Νομολογία Ευρωπαϊκού Εργατικού Δικαίου, ο.π., σελ. 794-799

⁷² Βλ. Τράντα, ο.π., σελ. 385

⁷³ Πάντως, οι αρμόδιες αρχές που καλούνται να εφαρμόσουν και να ερμηνεύσουν τους εν λόγω κανόνες οφείλουν να το πράξουν, λαμβανομένου υπόψη του σκοπού της Οδηγίας, συνυπολογίζοντας στο μέτρο του δυνατού την αρχαιότητα ιδίως του εργαζομένου, στο μέτρο που, βάσει των εθνικών κανόνων που διέπουν την υπηρεσιακή κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων, λαμβάνεται υπόψη η αρχαιότητα του δημοσίου υπαλλήλου για τον υπολογισμό της αμοιβής του. Στην περίπτωση που ένας τέτοιος υπολογισμός καταλήγει σε ουσιαστική μείωση των αποδοχών του ενδιαφερομένου, η μείωση αυτή συνιστά ουσιαστική μεταβολή των όρων εργασίας εις βάρος των επηρεαζομένων από τη μεταβίβαση εργαζομένων, οπότε η καταγγελία της συμβάσεώς τους εργασίας για τον λόγο αυτό πρέπει να θεωρηθεί ως επελεθούσα εξαιτίας του εργοδότη. Βλ. ΔΕΚ, Υποθ. C – 425/2002, ΝΟΜΟΣ

v. Μεταβίβαση επιχείρησης από δημόσιο οργανισμό σε εταιρία ιδιωτικού δικαίου

Και στην υπό κρίση περίπτωση, μπορεί να θεωρηθεί ότι υπάρχει μεταβίβαση επιχείρησης, με την προϋπόθεση πάντα ότι διατηρείται η ταυτότητα της μεταβιβαζόμενης μονάδας, χωρίς να δημιουργείται ως προς αυτό κάποιο ιδιαίτερο ερμηνευτικό πρόβλημα.

Σύμφωνα με την επιτροπή πάντως, οι δημόσιοι οργανισμοί αποτελούν επιχειρήσεις υπό την έννοια της Οδηγίας, μόνο αν δεν ασκούν καθήκοντα δημόσιας εξουσίας⁷⁴, αλλά αντίθετα ασκούν οικονομικές δραστηριότητες, είτε είναι κερδοσκοπικές, είτε όχι. Διαφορετική άποψη πάντως ακολούθησε ο γενικός εισαγγελέας Carl Otto Lenz, στις προτάσεις του στην υπόθεση Henke, όπου υποστήριξε ότι ενδεδειγμένη μέθοδος είναι η διατήρηση του προσανατολισμού στον σκοπό της οδηγίας που είναι η προστασία των εργαζομένων, ώστε πρέπει αυτή (οδηγία) να εφαρμόζεται επί όλων των εργαζομένων στο δημόσιο με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανεξαρτήτως του γεγονότος, αν ο φορέας στον οποίο εργάζονται ασκεί δημόσια εξουσία⁷⁵.

Σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση όμως, πρέπει να ερευνάται, αν προστατεύεται από την εθνική νομοθεσία ως εργαζόμενος, ο επικαλούμενος την εφαρμογή των προστατευτικών ρυθμίσεων, τις οποίες συνεπάγεται η κατάφαση ύπαρξης μεταβίβασης επιχείρησης. Οι δε υπάλληλοι δημοσίων οργανισμών ενταγμένων στη δημόσια διοίκηση, τελούν σε καθεστώς δημοσίου δικαίου και δεν υπάγονται στο εργατικό δίκαιο, ανεξαρτήτως της φύσεως των καθηκόντων που εκτελούν⁷⁶.

⁷⁴ Βλ. Τράντα, ο.π., σελ. 389

⁷⁵ Βλ. Τράντα, ο.π., σελ. 390

⁷⁶ Βλ. Συγγενιώτου Αικ., Νομολογία Ευρωπαϊκού Εργατικού Δικαίου, ο.π., σελ. 807, σχόλιο στην ΔΕΚ Υποθ. C – 343/98

III. ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ

Στη σύγχρονη πραγματικότητα είναι συχνό το φαινόμενο αντισυμβαλλόμενος του εργαζομένου – εργοδότης να είναι κάποιο νομικό πρόσωπο και συνηθέστερα κάποιου τύπου εμπορική εταιρία.

Στις ανωτέρω περιπτώσεις για να υπάρχει μεταβολή του προσώπου του εργοδότη και συνακόλουθη μεταβίβαση επιχείρησης, απαιτείται να επέλθει αλλαγή, του κατά τα ανωτέρω αντισυμβαλλομένου εργοδότη και δεν αρκεί η ενδεχόμενη μεταβίβαση ακόμα και του συνόλου των μετοχών⁷⁷ ή του εταιρικού μεριδίου, αφού στην περίπτωση αυτή μπορεί να επέρχεται στην ουσία «εξαγορά» επιχειρήσεως, δεν επέρχεται όμως αλλαγή του εργοδότη, αφού τέτοιος παραμένει το νομικό πρόσωπο της εξαγορασθείσας επιχείρησης⁷⁸.

Στο ίδιο το κείμενο του άρθρου 2 του π.δ. 178/2002 ορίζεται ότι οι προστατευτικές διατάξεις του ανωτέρω π.δ. εφαρμόζονται και σε περίπτωση συγχώνευσης επιχειρήσεων⁷⁹. Συγχώνευση ανώνυμων εταιριών πραγματοποιείται είτε με απορρόφηση⁸⁰, είτε με σύσταση νέας εταιρίας⁸¹.

Συγχώνευση με απορρόφηση είναι πράξη με την οποία μία ή περισσότερες Α.Ε. (απορροφούμενες), οι οποίες λύνονται χωρίς να ακολουθήσει εκκαθάριση, μεταβιβάζουν σε άλλη υφιστάμενη ανώνυμη εταιρία (απορροφούσα) το σύνολο της περιουσίας τους (ενεργητικό και παθητικό) έναντι απόδοσης στους μετόχους τους μετοχών εκδιδομένων από την απορροφούσα εταιρία και, ενδεχομένως, καταβολής ενός χρηματικού ποσού σε μετρητά προς συμψηφισμό μετοχών τις οποίες δικαιούνται. Το ποσό αυτό δεν μπορεί να υπερβαίνει το 10% της ονομαστικής αξίας των μετοχών, που αποδίδονται στους μετόχους των απορροφούντων εταιριών, και αθροιστικά με την αξία των μετοχών αυτών την αξία της καθαρής θέσης της εισφερόμενης περιουσίας αυτών των εταιριών.

⁷⁷ Share deal

⁷⁸ Βλ. και Μπακόπουλο Κ., Εξαγορά επιχειρήσεως και εργασιακές σχέσεις, ΔΕΕ 12 (2000)· 1194

⁷⁹ Βλ. ΑΠ 362/2007, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ, ΑΠ 1478/2006, ΔΕΕ 2007, σελ. 367· Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ

⁸⁰ Verschmelzung zur Aufnahme

⁸¹ Verschmelzung zur Neugründung

Με την ανωτέρω περιγραφόμενη συγχώνευση με απορρόφηση εξομοιώνεται και η πράξη με την οποία μία ή περισσότερες Α.Ε. (εξαγοραζόμενες) μεταβιβάζουν μετά από λύση τους χωρίς να ακολουθήσει εκκαθάριση, σε άλλη (εξαγοράζουσα) το σύνολο της περιουσίας τους (ενεργητικό και παθητικό) έναντι απόδοσης στους μετόχους των εξαγοραζόμενων εταιριών του αντιτίμου των δικαιωμάτων τους (εξαγορά). Στην περίπτωση αυτή ως απορροφούμενες εταιρίες εννοούνται οι εταιρίες που εξαφανίζονται (εξαγοραζόμενες) και ως απορροφούσα εταιρία εννοείται η εξαγοράζουσα⁸².

Συγχώνευση με σύσταση νέας εταιρίας είναι η πράξη με την οποία δύο ή περισσότερες Α.Ε., οι οποίες λύνονται χωρίς να ακολουθήσει εκκαθάριση, μεταβιβάζουν σε Α.Ε., την οποία συνιστούν, το σύνολο της περιουσίας τους (ενεργητικό και παθητικό) έναντι απόδοσης στους μετόχους τους, μετοχών εκδιδόμενων από τη νέα εταιρία και, ενδεχομένως ενός χρηματικού ποσού σε μετρητά προς συμψηφισμό μετοχών τις οποίες δικαιούνται. Το ποσό αυτό δεν μπορεί να υπερβαίνει το 10% της ονομαστικής αξίας των μετοχών, που αποδίδονται στους μετόχους των λυόμενων εταιριών, και αθροιστικά με την αξία των μετοχών αυτών την αξία της καθαρής θέσης της εισφερόμενης περιουσίας αυτών των εταιριών.

Χρήσιμο είναι στο σημείο αυτό να αναφερθεί ότι η συγχώνευση μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς τη λύση και εκκαθάριση των συγχωνευόμενων εταιριών, αλλά με την ένωση των περιουσιών τους. Δεν χρειάζεται μεταβίβαση των κατ' ιδίαν περιουσιακών στοιχείων με ειδική διαδοχή και η μεταβίβαση γίνεται με *οιονεί καθολική διαδοχή*⁸³.

Στην περίπτωση της συγχώνευσης με απορρόφηση, αυτή αποτελεί μεταβίβαση επιχείρησης μόνο για τους εργαζομένους της απορροφούμενης και όχι για τους εργαζομένους της απορροφούσας, αφού οι δεύτεροι συνεχίζουν να έχουν τον ίδιο αντισυμβαλλόμενο εργοδότη (απορροφούσα εταιρία) ενώ για τους πρώτους αλλάζει το πρόσωπο του αντισυμβαλλομένου από και με τη λύση του νομικού προσώπου της απορροφούμενης. Διάδοχος εργοδότης είναι το νομικό πρόσωπο της απορροφούσας

⁸² Άρθρο 79 Ν. 2190/1920

⁸³ Βλ. Αλεξανδρίδου Ε., Δίκαιο Εμπορικών Εταιριών – Κεφαλαιουχικές Εταιρίες, Τεύχος Β', Β' Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2000, σελ. 206

εταιρίας, το οποίο δεσμεύεται από τις προστατευτικές των εργασιακών σχέσεων διατάξεις⁸⁴.

Στην περίπτωση συγχώνευσης με σύσταση νέας εταιρίας, είναι προφανές ότι μεταβίβαση επιχείρησης υπάρχει ως προς τους εργαζομένους όλων των λυομένων εταιριών, αφού αυτοί αποκτούν νέο αντισυμβαλλόμενο εργοδότη, την νεοσυσταθείσα εταιρία.

⁸⁴ Βλ. Μπακόπουλο Κ., Εξαγορά επιχείρησης....., ο.π.λ, σελ. 1194

IV. ΔΙΑΣΠΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ενώ στο άρθρο 2 του π.δ. 178/2002 γίνεται ρητή αναφορά στην εφαρμογή των διατάξεών του σε περίπτωση συγχώνευσης επιχειρήσεων, δεν συμβαίνει το ίδιο και για το φαινόμενο της διάσπασης επιχειρήσεων.

Η διάσπαση ανωνύμων εταιριών γίνεται σύμφωνα με το άρθρο 81 του ν. 2190/1920 είτε με απορρόφηση, είτε με σύσταση νέων εταιριών, είτε με απορρόφηση και σύσταση νέων εταιριών.

Διάσπαση με απορρόφηση είναι η πράξη με την οποία μία ανώνυμη εταιρεία (διασπώμενη), η οποία λύεται χωρίς να ακολουθήσει εκκαθάριση, μεταβιβάζει σε άλλες υφιστάμενες ανώνυμες εταιρείες (επωφελούμενες) το σύνολο της περιουσίας της (ενεργητικό και παθητικό) έναντι απόδοσης στους μετόχους της μετοχών εκδιδόμενων από τις επωφελούμενες εταιρείες και, ενδεχομένως, καταβολής ενός χρηματικού ποσού σε μετρητά προς συμψηφισμό μετοχών τις οποίες δικαιούνται. Το ποσό αυτό δεν μπορεί να υπερβαίνει το 10% της ονομαστικής αξίας των μετοχών, που αποδίδονται στους μετόχους της διασπώμενης εταιρίας, και αθροιστικά με την αξία των μετοχών αυτών την αξία τη καθαρής θέσης της εισφερομένης περιουσίας αυτής της εταιρείας.

Διάσπαση με σύσταση νέων εταιριών είναι η πράξη με την οποία μία ανώνυμη εταιρεία (διασπώμενη), η οποία λύεται χωρίς να ακολουθήσει εκκαθάριση, μεταβιβάζει σε άλλες ανώνυμες εταιρείες που συνιστώνται ταυτόχρονα (επωφελούμενες) το σύνολο της περιουσίας της (ενεργητικό και παθητικό) έναντι απόδοσης στους μετόχους της μετοχών εκδιδομένων από τις επωφελούμενες εταιρείες και ενδεχομένως, καταβολής ενός χρηματικού ποσού σε μετρητά προς συμψηφισμό μετοχών τις οποίες δικαιούνται. Το ποσό αυτό δεν μπορεί να υπερβαίνει το 10% της ονομαστικής αξίας των μετοχών, που αποδίδονται στους μετόχους της διασπώμενης εταιρείας, και αθροιστικά με την αξία των μετοχών αυτών την αξία της καθαρής θέσης της εισφερόμενης περιουσίας αυτής της εταιρείας.

Διάσπαση με απορρόφηση και με σύσταση νέων εταιριών είναι η πράξη με την οποία μία ανώνυμη εταιρεία (διασπώμενη), η οποία λύεται χωρίς να ακολουθήσει εκκαθάριση, μεταβιβάζει μερικώς σε άλλες υφιστάμενες ανώνυμες εταιρείες (επωφελούμενες με απορρόφηση) και μερικώς σε άλλες ανώνυμες εταιρείες που

συνιστώνται ταυτόχρονα (επωφελούμενες με σύσταση) το σύνολο της περιουσίας της (ενεργητικό και παθητικό) έναντι απόδοσης στους μετόχους της μετοχών εκδιδόμενων από τις επωφελούμενες εταιρείες και, ενδεχομένως, καταβολής ενός χρηματικού ποσού σε μετρητά προς συμψηφισμό μετοχών τις οποίες δικαιούνται. Το ποσό δεν μπορεί να υπερβαίνει το 10% της ονομαστικής αξίας των μετοχών, που αποδίδονται στους μετόχους της διασπώμενης εταιρείας, και αθροιστικά με την αξία των μετοχών αυτών την αξία της καθαρής θέσης της εισφερόμενης περιουσίας αυτής της εταιρείας.

Ως "εταιρείες που συγχωνεύονται" ή "συγχωνεύομενες εταιρίες", νοούνται οι εταιρείες που συμμετέχουν στη διάσπαση, ως "απορροφούσα εταιρεία" νοείται κάθε μία από τις επωφελούμενες εταιρείες, ως "απορροφούμενη ή απορροφούμενες εταιρείες" η διασπώμενη εταιρεία, και ως "συγχώνευση" η διάσπαση.

Σε όλες τις ανωτέρω περιπτώσεις διάσπασης επιχειρήσεων, επέρχεται αλλαγή του προσώπου του αντισυμβαλλομένου εργοδότη⁸⁵ και επομένως υπάρχει μεταβίβαση επιχείρησης η οποία επιφέρει και όλες τις συνεπαγόμενες έννομες συνέπειες. Εφόσον μάλιστα η διάσπαση γίνεται με κριτήριο τους διακριτούς κλάδους της διασπώμενης επιχείρησης, θα πρόκειται κατ' ακριβολογία για μεταβίβαση εκμετάλλευσης⁸⁶.

⁸⁵ Εργοδότης ήταν η διασπασθείσα πλέον εταιρία

⁸⁶ Βλ. Μπακόπουλο Κ., Εξαγορά επιχειρήσεως....., ο.π., σελ. 1195

V. ΣΥΓΚΡΙΣΗ Π.Δ. 572/1988 & 178/2002

i. Γενικά

ii. Κείμενο άρθρων 3 π.δ. 572/1988 & 4 π.δ. 178/2002

iii. Συγκριτικός πίνακας

iv. Η αξιολογία των οδηγιών 98/50 και 77/178

v. Τα π.δ. 572/1988 και 178/2002

i. Γενικά

Τα κυριότερα νομοθετήματα που αναφέρονται στην προστασία των όρων των σ.σ.ε. μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησης είναι τα π.δ. 572/1988 και 178/2002 στα άρθρα τους 3 και 4 αντίστοιχα, τα οποία αν και παρεμφερή παρουσιάζουν κάποιες διαφορές στη διατύπωσή τους. Αφού εντοπίσουμε τις ανωτέρω διαφορές θα εξετάσουμε στη συνέχεια αν αυτές συνεπάγονται και κάποια ουσιαστική διαφοροποίηση ως προς το περιεχόμενο των δύο διαταγμάτων.

ii. Κείμενο άρθρων 3 π.δ. 572/1988 & 4 π.δ. 178/2002

Άρθρο 3 π.δ. 572/1988 υπό τον τίτλο «Διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων»:

1. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που έχει ο μεταβιβάζων από τη σύμβαση ή σχέση εργασίας που υφίσταται κατά την ημερομηνία της για οποιοδήποτε λόγο μεταβίβασης, βαρύνουν εξαιτίας της μεταβίβασης αυτής τον διάδοχο. Ο μεταβιβάζων, παράλληλα προς τον διάδοχο παραμένει και μετά τη μεταβίβαση υπεύθυνος σε ολόκληρο για τις υποχρεώσεις που προέκυψαν από τη σχέση εργασίας μέχρι το χρόνο που αναλαμβάνει ο διάδοχος.
2. Με την επιφύλαξη της επόμενης παραγράφου, μετά την για οποιονδήποτε λόγο μεταβίβαση, ο διάδοχος τηρεί τους όρους εργασίας που προβλέπονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, απόφαση διαιτησίας, κανονισμό ή ατομική σύμβαση εργασίας⁸⁷.

⁸⁷ Η διάταξη αυτή θεωρήθηκε και ως εκ περισσού τιθέμενη, αφού η διαδοχή είναι πλήρης και τα σε αυτή αναφερόμενα εννοούνταν. Δικαιολογητικός λόγος της ύπαρξης της κατά την ίδια άποψη, είναι για να

3. Ειδικότερα, σε ότι αφορά τα δικαιώματα από τυχόν υφιστάμενα συστήματα επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής ασφάλισης, είτε με τη μορφή ομαδικού προγράμματος σε ασφαλιστική εταιρεία, είτε με τη μορφή λογαριασμού που λειτουργεί στα πλαίσια της επιχείρησης, σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεως, ισχύουν τα εξής:

α) Αν ο διάδοχος αποδέχεται τη συνέχιση της σύμβασης ασφάλισης με τους ίδιους όρους που ίσχυαν για τον μεταβιβάζοντα, ανανεώνεται η σύμβαση ασφάλισης. Αν μεσολαβεί ασφαλιστική εταιρεία ο διάδοχος ανανεώνει τη σύμβαση ασφάλισης και με αυτήν.

β) Αν ο διάδοχος αποδέχεται τη συνέχιση της σύμβασης ασφάλισης με διαφορετικούς όρους από εκείνους που ίσχυαν για τον μεταβιβάζοντα, στην περίπτωση αυτή πληροφορεί τους εκπροσώπους των εργαζομένων για την μεταβολή των όρων, διαβουλεύεται με αυτούς και με τον μεταβιβάζοντα και καταρτίζει νέα σύμβαση ασφάλισης. Αν μεσολαβεί ασφαλιστική εταιρεία, στις διαβουλεύσεις μετέχει και εκπρόσωπος της για να υποβάλει νέες προτάσεις προς κατάρτιση νέας ασφαλιστικής σύμβασης, λαμβανομένου υπόψη και του τυχόν πλεονάζοντος μαθηματικού αποθέματος.

γ) Αν ο διάδοχος πριν από τη μεταβίβαση, αρνηθεί τη συνέχιση της ασφαλιστικής σύμβασης, είτε με τη μορφή Λογαριασμού που λειτουργεί στα πλαίσια της επιχείρησης, τα σχετικά κεφάλαια με μορφή, είτε μαθηματικού αποθέματος που συγκεντρώνεται στην ασφαλιστική εταιρεία, είτε αποθέματος (Λογ/σμού) που δημιουργείται στην επιχείρηση, ανήκουν στους εργαζόμενους και εκκαθαρίζονται από τον μεταβιβάζοντα και τους εκπροσώπους των εργαζομένων, ανάλογα με το χρόνο ασφάλισης και τα ποσά που διατέθηκαν για καθένα εργαζόμενο. Λογαριασμός που τυχόν λειτουργεί εντός της επιχείρησης, σε περίπτωση που ο διάδοχος αρνηθεί τη συνέχιση της ασφάλισης εκκαθαρίζεται ως ανωτέρω εντός

αποκλείσει οποιαδήποτε αμφιβολία θα μπορούσε να γεννηθεί σε σχέση με τη δέσμευση του διαδόχου, από το γεγονός π.χ. ότι ο τελευταίος δεν συγκεντρώνει τις προϋποθέσεις που θέτει ο ν. 1876/1990 για τη δέσμευσή του από κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική σ.σ.ε.. Βλ. Καζάκο Α., Μεταβίβαση επιχείρησης, χειροτέρευση των όρων ιδιωτικής ασφάλισης προσωπικού και εκπροσώπηση των εργαζομένων, ΕΕΔ 63 (2004), σελ. 194

του έτους από της δήλωσης του διαδόχου ότι αρνείται τη συνέχιση της ασφάλισης.

4. Υφιστάμενα δικαιώματα για περιοδικές ή εφάπαξ παροχές των εργαζομένων των οποίων η σχέση εργασίας λύθηκε κατά το χρόνο της μεταβίβασης της επιχείρησης δεν παραβλάπτονται συνεπεία της μεταβίβασης αυτής. Τα δικαιώματα προσδοκίας των εργαζομένων του προηγούμενου εδαφίου για περιοδικές ή εφάπαξ παροχές, εκκαθαρίζονται σύμφωνα με το εδάφιο γ' της προηγούμενης παραγράφου.

Άρθρο 4 π.δ. 178/2002 υπό τον τίτλο «Διατήρηση δικαιωμάτων των εργαζομένων»:

Δια της μεταβίβασης και από την ημερομηνία αυτής, όλα τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις που έχει ο μεταβιβάζων από σύμβαση ή σχέση εργασίας μεταβιβάζονται στο διάδοχο.

Ο μεταβιβάζων και μετά τη μεταβίβαση ευθύνεται αλληλεγγύως και εις ολόκληρον με τον διάδοχο για τις υποχρεώσεις που προέκυψαν από τη σύμβαση ή σχέση εργασίας μέχρι 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 εργασίας⁸⁸.

⁸⁸ Στη Γερμανία, το συγκεκριμένο θέμα ρυθμίζεται από τη διάταξη 613^a BGB με τον τίτλο «Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang» το οποίο στην § 1 ορίζει σχετικά «...²Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. ³Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. ⁴Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können die Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart wird». «...²Εφόσον τα ανωτέρω δικαιώματα και υποχρεώσεις ρυθμίζονται από κανόνες δικαίου (κανονιστικούς όρους) μίας συλλογικής σύμβασης ή ενός κανονισμού εργασίας, γίνονται αυτά περιεχόμενο της σχέσης εργασίας ανάμεσα στο νέο ιδιοκτήτη και τον εργαζόμενο και δεν επιτρέπεται να αλλάξουν δυσμενώς για τον εργαζόμενο πριν την πάροδο ενός έτους από την μεταβίβαση. ³Η πρόταση 2 δεν ισχύει (δεν εφαρμόζεται) όταν τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις πρόκειται να ρυθμιστούν από τον νέο ιδιοκτήτη με

3. Σε ό, τι αφορά τα δικαιώματα από τυχόν υφιστάμενα συστήματα επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής ασφάλισης, είτε με μορφή ομαδικού προγράμματος σε ασφαλιστική επιχείρηση, είτε με μορφή λογαριασμού που λειτουργεί στο πλαίσιο της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης, είτε με μορφή ομαδικού προγράμματος σε ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο (PRIVATE PENSION FUND), σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, ισχύουν τα εξής: Α) Αν ο διάδοχος αποδέχεται τη συνέχιση της σύμβασης ασφάλισης με τους ίδιους όρους που ίσχυαν για τον μεταβιβάζοντα, ανανεώνεται η σύμβαση ασφάλισης. Αν μεσολαβεί ασφαλιστική επιχείρηση ή ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο, ο διάδοχος ανανεώνει τη σύμβαση ασφάλισης και με αυτήν ή αυτό.

Β) Αν ο διάδοχος αποδέχεται τη συνέχιση της σύμβασης ασφάλισης, με διαφορετικούς όρους από εκείνους που ίσχυαν για τον μεταβιβάζοντα, στην περίπτωση αυτή πληροφορεί τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τη μεταβολή των όρων, διαβουλεύεται με αυτούς και με τον μεταβιβάζοντα και καταρτίζει νέα σύμβαση ασφάλισης. Αν μεσολαβεί ασφαλιστική επιχείρηση ή ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο, στις διαβουλεύσεις συμμετέχει ή εκπρόσωπος της ασφαλιστικής επιχείρησης ή ο διαχειριστής (TRUSTEE) του ιδιωτικού συνταξιοδοτικού ταμείου για να υποβάλει νέες προτάσεις προς κατάρτιση νέας ασφαλιστικής σύμβασης, λαμβάνοντας υπόψη το υφιστάμενο μαθηματικό απόθεμα ή το υφιστάμενο πιστωτικό υπόλοιπο του λογαριασμού διαχειρίσεως των συνταξιοδοτικών κεφαλαίων.

Γ) Αν ο διάδοχος, πριν από τη μεταβίβαση, αρνηθεί τη συνέχιση της ασφαλιστικής σύμβασης 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, τα σχετικά κεφάλαια με μορφή είτε μαθηματικού αποθέματος είτε λογαριασμού συνταξιοδοτικών κεφαλαίων ανήκουν στους εργαζόμενους. Στην περίπτωση αυτή, τα κεκτημένα δικαιώματα των εργαζομένων ως και τα δικαιώματα προσδοκίας για περιοδικές ή εφάπαξ

κανόνες δικαίου (κανονιστικούς όρους) μίας άλλης συλλογικής σύμβασης ή ενός άλλου κανονισμού εργασίας.⁴ Πριν την πάροδο της προθεσμίας της πρότασης 2 μπορούν να αλλάξουν τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις, όταν η συλλογική σύμβαση ή ο κανονισμός εργασίας δεν ισχύει πια ή συμφωνείται ανάμεσα στον νέο ιδιοκτήτη και τον εργαζόμενο, η εφαρμογή μιας άλλης σ.σ.ε., στο πεδίο ισχύος της οποίας δεν υπάγονται τα μέρη, λόγω έλλειψης αμφιμερούς συλλογικής δέσμευσης.

παροχές των εργαζομένων, των οποίων η σχέση εργασίας λύθηκε κατά τον χρόνο μεταβίβασης της επιχείρησης, εξασφαλίζονται ως εξής:

α) Στην περίπτωση ομαδικού προγράμματος σε ασφαλιστική επιχείρηση ή σε ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο, τα σχετικά κεφάλαια τα οποία συγκεντρώνονται στην ασφαλιστική επιχείρηση ή στο ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο, εκκαθαρίζονται από τον μεταβιβάζοντα και τους εκπροσώπους των εργαζομένων και διανέμονται στους εργαζόμενους από την ασφαλιστική επιχείρηση ή το ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο είτε με βάση το μαθηματικό απόθεμα, όταν πρόκειται για εγγυημένα ομαδικά προγράμματα {εγγυημένο τεχνικό (προεξοφλητικό) επιτόκιο, εγγυημένη παροχή}, είτε με βάση την συσσωρευμένη καθαρή εισφορά (περίπτωση προγραμμάτων με καθορισμένη εισφορά), είτε με βάση την δεδουλευμένη παροχή (ACCRUED BENEFIT) ή την παρούσα αξία μελλοντικής παροχής (PROJECT BENEFIT) (περίπτωση προγραμμάτων με καθορισμένη παροχή).

β) Στην περίπτωση λογαριασμού που λειτουργεί στο πλαίσιο της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης, τα σχετικά κεφάλαια εκκαθαρίζονται από τον μεταβιβάζοντα και τους εκπροσώπους των εργαζομένων και διανέμονται στους εργαζόμενους, είτε με βάση την συσσωρευμένη καθαρή εισφορά (περίπτωση προγραμμάτων με καθορισμένη εισφορά), είτε με βάση την δεδουλευμένη παροχή ή την παρούσα αξία μελλοντικής παροχής (περίπτωση προγραμμάτων με καθορισμένη παροχή).

Δ) Εφόσον στην επιχείρηση δεν υπάρχουν συμβούλια εργαζομένων, σύμφωνα με τα άρθρα 1 και 2 του ν. 1767/88, στις διαβουλεύσεις, στην εκκαθάριση και στη διανομή συμμετέχει τριμελής επιτροπή που εκλέγεται από τους εργαζόμενους με άμεση, μυστική και καθολική ψηφοφορία, σε συνέλευση που συγκαλείται από τη συνδικαλιστική οργάνωση που έχει τα περισσότερα μέλη στην επιχείρηση.

Ε) Αντιρρήσεις κατά του πίνακα διανομής εκδικάζονται από το Μονομελές Πρωτοδικείο κατά την διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων.

ΣΤ) Υφιστάμενα δικαιώματα για περιοδικές ή εφάπαξ παροχές των εργαζομένων περιλαμβανομένων και των εργαζομένων που η σχέση εργασίας τους λύθηκε κατά το χρόνο μεταβίβασης της επιχείρησης, (παροχές επιζώντων) δεν παραβλόπτονται συνεπεία

της μεταβίβασης και λαμβάνονται υπόψη κατά την διαδικασία διανομής των υποπαραγράφων Γ, Δ και Ε ως ανωτέρω.

iii. Συγκριτικός πίνακας

Άρθρο 3 π.δ. 572/1988	Άρθρο 4 π.δ. 178/2002
Δεν προσδιορίζεται χρονικά η μεταβίβαση στον διάδοχο των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων του μεταβιβάζοντος	Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που είχε ο μεταβιβάζων μεταβιβάζονται στο διάδοχο από την ημερομηνία της μεταβίβασης
Μεταβιβάζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις από σύμβαση ή σχέση εργασίας που υφίσταται κατά τη μεταβίβαση	Μεταβιβάζονται όλα τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις
Ο διάδοχος εξακολουθεί να τηρεί τους όρους που προβλέπονται από σ.σ.ε., απόφαση διαιτησίας, κανονισμό ή ατομική σύμβαση εργασίας	Ο διάδοχος εξακολουθεί να τηρεί τους όρους που προβλέπονται από σ.σ.ε., απόφαση διαιτησίας, κανονισμό ή ατομική σύμβαση εργασίας
Η § 3 ορίζει αναφορικά με: δικαιώματα από συστήματα επαγγελματικής ή διεπεγγελματικής ασφάλισης είτε με τη μορφή ομαδικού προγράμματος σε ασφαλιστική εταιρεία, είτε με μορφή λογαριασμού που λειτουργεί στα πλαίσια της επιχείρησης	Ορίζεται αναφορικά με: δικαιώματα από συστήματα επαγγελματικής ή διεπεγγελματικής ασφάλισης είτε με τη μορφή ομαδικού προγράμματος σε ασφαλιστική επιχείρηση, είτε με τη μορφή λογαριασμού που λειτουργεί στα πλαίσια της επιχείρησης, είτε με τη μορφή ομαδικού προγράμματος σε ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο (Private Pension Fund)
Αν ο διάδοχος αποδέχεται τη συνέχιση του προγράμματος ασφάλισης και μεσολαβεί ασφαλιστική εταιρεία, ανανεώνει τη σύμβαση και με αυτήν (§3 ^α)	Αν ο διάδοχος αποδέχεται τη συνέχιση του προγράμματος ασφάλισης και μεσολαβεί ασφαλιστική επιχείρηση ή ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο ανανεώνει τη σύμβαση και με αυτήν ή αυτό (§3 ^Α)
Στην §3β όταν υπάρχουν διαβουλεύσεις για μεταβολή των όρων της ασφάλισης συμμετέχει και ο εκπρόσωπος της ασφαλιστικής εταιρείας που τυχόν μεσολαβεί	Στις ανωτέρω διαβουλεύσεις συμμετέχει και ο εκπρόσωπος της ασφαλιστικής επιχείρησης ή ο διαχειριστής του ιδιωτικού συνταξιοδοτικού ταμείου (Trustee) (§3B)
Δεν υπάρχει αντίστοιχη πρόβλεψη	§ 3Δ

Δεν υπάρχει αντίστοιχη πρόβλεψη	§3E
Η §4 αναφέρεται σε εργαζόμενους που η σχέση εργασίας τους λύθηκε κατά το χρόνο της μεταβίβασης	Η §4 αναφέρεται σε εργαζόμενους και εργαζόμενους που η σχέση εργασίας τους λύθηκε με τη μεταβίβαση.

iv. Η αξιοποίηση των οδηγιών 98/50 και 77/178

Εφόσον τα ανωτέρω δύο π.δ. εκδόθηκαν προς εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας με τις Οδηγίες της Ε.Ε., χρήσιμο είναι να μελετήσουμε και τη σχέση των δύο οδηγιών, τις ομοιότητες αλλά και τις διαφορές που αυτές παρουσιάζουν.

Η νέα Οδηγία 98/50 ψηφίστηκε με σκοπό την προσαρμογή της κοινοτικής νομοθεσίας στους κανόνες που νομολογιακά είχαν διαπλασθεί αλλά και στις ανάγκες της πράξης και στα προβλήματα που δημιουργούνταν κατά τις συναλλαγές. Αυτή, δεν μεταβάλλει τον στόχο, το πνεύμα τις επιλογές και τη δικαιοπολιτική θέση, τη λειτουργία και τις επιμέρους ρυθμίσεις της παλιάς (δηλαδή της Οδηγίας 77/178 ΕΟΚ), αλλά διαλύει τις αμφιβολίες, τις αμφισβητήσεις και τις διχογνωμίες που είχαν ανακύψει με το καθεστώς της ανωτέρω παλιάς Οδηγίας, «επαναδιατυπώνοντας τους κανόνες της με γνώμονα τις θέσεις του ΔΕΚ»⁸⁹.

Η διαπίστωση αυτή έχει μεγάλη πρακτική αξία, καθώς συνεπάγεται την δυνατότητα αξιοποίησης της θεωρίας αλλά κυρίως της νομολογίας που διαπλάσθηκε αναφορικά με τις ρυθμίσεις της παλιάς οδηγίας 77/178 ΕΟΚ.

Το κυριότερο όμως αποτέλεσμα της παραπάνω διαπίστωσης είναι ότι στην ερμηνεία του π.δ. 178/2002⁹⁰ μπορούν να αξιοποιηθούν η θεωρία και η νομολογία που αναπτύχθηκαν και διαπλάστηκαν σε συνάρτηση με τις ρυθμίσεις του π.δ. 572/1988⁹¹, αλλά και του άρθρου 6 § 1 ν. 2112/1920⁹².

⁸⁹ Βλ. Δούκα Β., Μεταβίβαση επιχειρήσεων και εργασιακές σχέσεις, ο.π., σελ. 997-1000

⁹⁰ Το οποίο εκδόθηκε με βάση της Οδηγία 98/50 ΕΚ

⁹¹ Το οποίο εκδόθηκε με βάση την Οδηγία 77/178 ΕΟΚ

⁹² Βλ. Δούκα Β., Μεταβίβαση επιχειρήσεων και εργασιακές σχέσεις, ο.π., σελ. 1001

v. Τα π.δ. 572/1988 και 178/2002

Τα ανωτέρω π.δ. όπως και οι Οδηγίες που ενσωματώνουν, παρουσιάζουν μεταξύ τους διαφορές, άλλες ουσιώδεις και άλλες απλώς τυπικές⁹³.

Εν προκειμένω μας ενδιαφέρει να ελέγξουμε αν προβλέπεται κάποια διαφορετική ρύθμιση σχετικά με τα ρυθμιζόμενα για την τύχη των σ.σ.ε. μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησης^{94, 95}.

Από την παραπάνω παράθεση των άρθρων 3 § 2 του π.δ. 572/1988 και 4 § 3 του π.δ. 178/2002, καθίσταται σαφές ότι οι ρυθμίσεις που αφορούν την τύχη των σ.σ.ε. είναι πανομοιότυπες. Είναι δε η αξία της ρύθμισης για τις σ.σ.ε. ιδιαίτερα σημαντική, αφού εν πολλοίς περικλείει και τις υπόλοιπες στο ανωτέρω άρθρο προβλεπόμενες περιπτώσεις, και συγκεκριμένα την τήρηση των όρων που προβλέπονται και από απόφαση διαιτησίας, κανονισμό ή ατομική σύμβαση εργασίας, εφόσον: α) όσον αφορά την απόφαση διαιτησίας αυτή εξομοιούται με σ.σ.ε., σύμφωνα με το άρθρο 16 § 3 του ν. 1876/1990, β) όσον αφορά τον κανονισμό, αυτός ως επί το πλείστον καταρτίζεται με επιχειρησιακή σ.σ.ε^{96, 97}, ενώ τέλος γ) όσον αφορά την ατομική σύμβαση εργασίας, η πρόβλεψη ήταν αυτονόητη, ίσως δε και περιττή αφού στην ουσία προβλέπεται και από την αμέσως προηγούμενη παράγραφο.

⁹³ Για περισσότερα αναφορικά με τις διαφορές που παρουσιάζουν τα δύο π.δ. βλ. Δούκα Β., Μεταβίβαση επιχειρήσεων και εργασιακές σχέσεις, ΕΕΔ 60 (2001), σελ. 992

⁹⁴ Στο εξής όπου αναφέρεται ο όρος «μεταβίβαση επιχείρησης», εννοείται «μεταβίβαση επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος εγκατάστασης ή επιχείρησης»

⁹⁵ Αντίστοιχη ρύθμιση υπήρχε και στο άρθρο 6 § 2 του ν. 3239/1955 για τις συλλογικές διαφορές εργασίας, το οποίο όριζε ότι η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν επιδρά στην εφαρμοστέα σ.σ.ε., τα δε δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που πηγάζουν από αυτή, μεταβιβάζονται αυτοδικαίως για το μέλλον στους διαδόχους του. Βλ. ΕφΠειρ 833/2001, ΔΕΕ 2002, σελ. 884· ΝΟΜΟΣ

⁹⁶ Αφού εφόσον υπάρχει επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση που εκπροσωπεί το προσωπικό στο σύνολό του, προηγείται η διαδικασία κατάρτισης κανονισμού με σ.σ.ε., σύμφωνα με τους όρους του άρθρου 2 § 6 του ν. 1876/1990. Βλ. Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 1999, σελ. 250

⁹⁷ Οι λοιποί τρόποι κατάρτισης κανονισμού εργασίας είναι: α) με μονομερή κατάρτισή του από τον εργοδότη με μια διαδικασία ελέγχου από τη δημόσια διοίκηση (άρθρο 1 του ν.δ. 3789/1957), β) με συμφωνία ανάμεσα στο συμβούλιο εργαζομένων και τον εργοδότη σύμφωνα με τους όρους του άρθρου 12 § 4 του ν. 1767/1988, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 8 § 3 του ν. 2224/1994 και γ) με νόμο.

V. ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΥΠΟ ΤΟ Π.Δ. 178/2002⁹⁸

i. Γενικά

ii. Σύγκρουση με τα άρθρα 5 § 1, 12 § 1, 22 § 2 και 23 § 1 Σ

iii. Διάταξη αναγκαστικού δικαίου

iv. Οι κανονιστικοί και οι ενοχικοί όροι της σ.σ.ε.

v. Μετατροπή ή μη των όρων σ.σ.ε. σε όρους της ατομική σύμβασης

i. Γενικά

Σύμφωνα με όλα όσα προαναφέρθηκαν, αλλά και μετά από μία απλή ανάγνωση της § 2 του άρθρου 4 του ανωτέρω π.δ., εύκολο είναι το συμπέρασμα ότι οι σ.σ.ε. συνεχίζουν να διατηρούνται σε ισχύ και μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησης^{99, 100}. Δικαιολογητικό λόγο της παραπάνω ρύθμισης αποτελεί η πρόθεση του π.δ., να διατηρηθεί το status quo ως προς όλους τους όρους εργασίας, ανεξάρτητα από την πηγή προέλευσής τους¹⁰¹.

Η ανωτέρω διάταξη φαίνεται να έχει αξία όσον αφορά: α) τις επιχειρησιακές σ.σ.ε. και β) τις ομοιοεπαγγελματικές και κλαδικές σ.σ.ε. που έχουν συναφθεί από εργοδοτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των οποίων ο νέος εργοδότης δεν είναι μέλος και οι οποίες δεν έχουν κηρυχθεί γενικά υποχρεωτικές, αφού σε κάθε περίπτωση είναι αυτόνομη η διατήρηση της ισχύος των υπολοίπων μορφών σ.σ.ε.¹⁰²

⁹⁸ Η ισχύς του άρχισε στις 17-7-2001, δηλαδή από την ημερομηνία λήξης της προθεσμίας συμμορφώσεως που χορηγήθηκε με το άρθρο 2 § 1 της Οδηγίας. Βλ. Πρακτικό Συμβουλίου Επικρατείας 96/2002 Τμ. Ε΄, Μεταβίβαση επιχειρήσεων και προστασία εργαζομένων, ΕΕΔ 61 (2002) σελ. 571

⁹⁹ Το γεγονός αυτό είναι εξαιρετικά σημαντικό και όσον αφορά την αναγνώριση της προϋπηρεσίας των μισθωτών αφού πολλές φορές οι προϋποθέσεις της ορίζονται σε σ.σ.ε. και δ.α.. Περισσότερα βλ. σε Μαρκόπουλο Κ., Η προϋπηρεσία των μισθωτών – Γενικές διατάξεις, ΔΕΝ 61 (2005), σελ. 1636

¹⁰⁰ Βλ. και Αναγνωστόπουλο Β., Μεταβίβαση επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμημάτων εγκαταστάσεων – Διαδοχή προσώπου εργοδότη και δικαιώματα, ΕΕΔ 59 (2000), σελ. 850-851, κατά τον οποίο ο προηγούμενος εργοδότης πρέπει να πληροφορεί και ο διάδοχος οφείλει να ερευνά τους όρους εργασίας που ίσχυαν στον προηγούμενο εργοδότη· ΑΠ 1849/2006, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ· ΑΠ 1478/2006, ΔΕΕ 2007, σελ. 367· Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ· ΕφΘεσ 259/2005, ΔΕΕ 2005, σελ. 851· Αρμ 2005, σελ. 740· ΝΟΜΟΣ· ΕφΑθ 9327/2002, ΝοΒ 2004, σελ. 398

¹⁰¹ Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π., σελ. 1004· Λεοντάρη Μ. Εργατικό Δίκαιο, Τόμος Ι, Έκδοση 16^η, Εκδόσεις Παμισος, Αθήνα 2007

¹⁰² Αφού α) οι εθνικές γενικές σ.σ.ε. αφορούν τους εργαζομένους όλης της χώρας όπως ορίζεται από το ίδιο το άρθρο 3 § 1α του ν. 1876/1990 και επομένως δεσμεύουν όλους τους εργοδότες και β) οι

Ως προς το χρόνο ισχύος της σ.σ.ε. μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησης δεν ορίζεται τίποτα στο π.δ. 178/2002, παρόλο που η Οδηγία 98/50ΕΚ στο άρθρο 3 § 3 εδ. 2, ορίζει ότι το χρονικό διάστημα της διατηρήσεως των εργασιακών όρων δεν επιτρέπεται να είναι μικρότερο του έτους^{103, 104}. Η έλλειψη οποιασδήποτε σχετικής αναφοράς στο ανωτέρω προεδρικό διάταγμα, οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οι «μεταβιβασθείσες» σ.σ.ε. διατηρούν την ισχύ τους μετά τη μεταβίβαση, για όσο χρονικό διάστημα θα ίσχυαν αν δεν είχε μεσολαβήσει η τελευταία. Η επιλογή αυτή του Έλληνα νομοθέτη, αποδίδεται στην κατανόηση της εύλογης επιθυμίας του διαδόχου εργοδότη για ομογενοποίηση των όρων εργασίας, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχει συγχώνευση επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, ο διάδοχος εργοδότης, αμέσως μετά τη μεταβίβαση, έχει δικαίωμα να καταγγείλει τη σ.σ.ε. που ίσχυε στη μεταβιβασθείσα επιχείρηση και να επιδιώξει τη σύναψη νέας σ.σ.ε.¹⁰⁵

ομοιοεπαγγελματικές (εθνικές και τοπικές) αφορούν το σύνολο των εργαζομένων ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων σε ολόκληρη τη χώρα ή σε συγκεκριμένη πόλη ή περιφέρεια και δεσμεύουν τον εργοδότη αν αυτός είναι μέλος των εργοδοτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων που συμμετείχαν στη σύναψή τους ή εάν αυτές (σ.σ.ε.) έχουν κηρυχθεί γενικά υποχρεωτικές.

¹⁰³ Σύμφωνα με την επιταγή αυτή της Οδηγίας είναι η διάταξη του άρθρου 613^a BGB η οποία ανωτέρω παρατέθηκε βλ. υποσημείωση 68.

¹⁰⁴ Η ανωτέρω διάταξη ερμηνεύθηκε και ως δυνατότητα των κρατών – μελών να περιορίσουν την περίοδο εφαρμογής της σ.σ.ε., σε ένα χρονικό διάστημα όχι κατώτερο του έτους, έστω και αν η σ.σ.ε. της μεταβιβασθείσας επιχείρησης δεν έχει λήξει, αλλά εξακολουθεί να ισχύει. Βλ. Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2^η Έκδοση, Συνδικαλιστικές Ελευθερίες – Συνδικαλιστικές Οργανώσεις – Συλλογικές Συμβάσεις, Απεργία, Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα 2007, σελ. 513

¹⁰⁵ Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο..., ο.π., σελ. 512

ii. Σύγκρουση με τα άρθρα 5 § 1¹⁰⁶, 12 § 1¹⁰⁷, 22 § 2¹⁰⁸ και 23 § 1¹⁰⁹ Σ.

Η αυτοδίκαιη υπεισέλευση του διαδόχου, στις υποχρεώσεις του μεταβιβάζοντος εργοδότη που προβλέπονται από σ.σ.ε. μπορεί να θεωρηθεί ότι έρχεται σε αντίθεση με την συνταγματικά κατοχυρωμένη συνδικαλιστική ελευθερία, της οποίας προστατεύεται εξίσου και η αρνητική μορφή (αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία)¹¹⁰.

Το δικαίωμα αρνητικής συνδικαλιστικής ελευθερίας απαγορεύει τον εξαναγκασμό κάποιου, που έχει επιλέξει να απέχει από την συνδικαλιστική οργάνωση και δράση, να υπαχθεί σε ρυθμίσεις που προϋποθέτουν ενεργό άσκηση του δικαιώματος της θετικής συνδικαλιστικής ελευθερίας. Η ελευθερία αυτή αναφέρεται προεχόντως στους εργάτες και γενικότερα σε αυτούς που παρέχουν εξαρτημένη εργασία, καλύπτει όμως και τους εργοδότες που και αυτοί έχουν δικαίωμα να συνιστούν εργοδοτικά σωματεία¹¹¹. Έτσι δημιουργείται πρόβλημα στις περιπτώσεις που ο διάδοχος εργοδότης δεν είναι μέλος εργοδοτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης και συνεπώς δεν είναι συμβαλλόμενο μέρος στη σ.σ.ε., της οποίας οι όροι διατηρούνται σε ισχύ και έναντι του διαδόχου εργοδότη στις περιπτώσεις της μεταβίβασης επιχείρησης.

Λύση στο παραπάνω «πρόβλημα» δίνει η ίδια η διάταξη του π.δ. 178/2002 στο άρθρο 4 § 2, η οποία ορίζει ότι, ο διάδοχος εξακολουθεί να τηρεί τους όρους εργασίας που προβλέπονται από σ.σ.ε., απόφαση διατησίας, κανονισμό ή ατομική σύμβαση

¹⁰⁶ «Καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη»

¹⁰⁷ «Οι Έλληνες έχουν το δικαίωμα να συνιστούν ενώσεις και μη κερδοσκοπικά σωματεία, τηρώντας τους νόμους, που ποτέ όμως δεν μπορούν να εξαρτήσουν την άσκηση του δικαιώματος αυτού από προηγούμενη άδεια»

¹⁰⁸ «Με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία»

¹⁰⁹ «Το Κράτος λαμβάνει τα προσηκόντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών μ' αυτή δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους, μέσα στα όρια του νόμου»

¹¹⁰ ΣτΕ 4555/1996, όπου αναφέρεται πλην άλλων «... τα άρθρα 12 § 1 και 22 § 2 Σ, κατοχυρώνουν το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι, τόσο από θετική όσο και από αρνητική άποψη, και τη συνδικαλιστική ελευθερία», βλ. Παραρά Π., Σύνταγμα και Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, 2^η έκδοση, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 2001, άρθρο 22 § 2, σελ. 147-148.

¹¹¹ Βλ. Παραρά Π., ο.π., άρθρο 23 § 1, σελ. 151

εργασίας, χωρίς να εξαρτά την εφαρμογή αυτής από καμία άλλη προϋπόθεση όπως π.χ. να πληροί ο διάδοχος τις προϋποθέσεις δέσμευσης από τη συγκεκριμένη σ.σ.ε.¹¹²

Οι κατά τα ανωτέρω περιορισμοί της συνδικαλιστικής ελευθερίας των εργοδοτών πάντως, επιβάλλονται για την προστασία του δημόσιου και κοινωνικού συμφέροντος και αποτελούν εκδηλώσεις της κοινωνικής δέσμευσης της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Εξάλλου, ο διάδοχος είναι σε κάθε περίπτωση ελεύθερος να αποφασίσει για την απόκτηση ή μη της επιχείρησης. Για τη λήψη αυτής της απόφασης οφείλει να συνυπολογίσει και το «οικονομικό» αλλά και το γενικότερο βάρος που συνεπάγεται η ανάληψη του προσωπικού, γεγονός που θα συνεκτιμηθεί κατά τον καθορισμό του ύψους του τιμήματος της αγοράς¹¹³.

iii. Διάταξη αναγκαστικού δικαίου¹¹⁴

Η ανωτέρω προστατευτική διάταξη του π.δ. (άρθρο 4 § 2) αποτελεί αναγκαστικό δίκαιο, ώστε να μην μπορεί με συμφωνία του διαδόχου και του προηγούμενου εργοδότη να αποκλεισθεί ή να μειωθεί η έκταση της ευθύνης τους.

Άκυρες είναι επίσης, και οι συμφωνίες που συνάπτονται με τους εργαζόμενους, και περιέχουν παραίτηση από τα δικαιώματα που τους παρέχει το π.δ. Μία τέτοια συμφωνία είναι δε άκυρη, σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΚ¹¹⁵, ακόμα και αν τα μειονεκτήματα που απορρέουν για αυτόν (εργαζόμενο) από την ανωτέρω παραίτηση αντισταθμίζονται με πλεονεκτήματα, συνεπεία των οποίων δεν περιέρχεται, γενικώς, σε λιγότερο ευνοϊκή κατάσταση¹¹⁶.

Άκυρες τέλος, είναι και οι συμφωνίες των εργαζομένων με τον μεταβιβάζοντα, όταν αυτές συνάπτονται με πρωτοβουλία του εργοδότη και εξαιτίας της μεταβίβασης, με μοναδικό στόχο την καταστρατήγηση των συνεπειών που συνδέει με τη μεταβίβαση της επιχείρησης ο νόμος, όπως π.χ. η συμφωνία μεταβιβάζοντος εργοδότη και εργαζομένου

¹¹² Βλ. Μπακόπουλο Κ., Εξαγορά επιχειρήσεως....., ο.π., σελ. 1198

¹¹³ Βλ. Ζερδελή Δ., Μεταβίβαση επιχείρησης και συνεπείες στις εργασιακές σχέσεις (ΠΔ 572/1988), ΔΕΕ 3 (1996), σελ. 239

¹¹⁴ Βλ. Ζερδελή Δ., Μεταβίβαση επιχείρησης....., ο.π., σελ. 240

¹¹⁵ ΔΕΚ 10-2-1988, Υποθ. 324/86 ΕΕυρΚ 7,21, Επιθεώρηση Νομολογίας 1990, τόμος 1, σελ. 874

¹¹⁶ Βλ. Μετζητάκο Α. – Καρταλτζή Β. – Φουντέα Κ., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικό – Συλλογικό – Ευρωπαϊκό, International Forum Training & Consulting, 2005, σελ. 393

ότι θα λυθεί η μεταξύ τους σχέση εργασίας, με αντίστοιχη ανάληψη της υποχρέωσης από το διάδοχο εργοδότη για επαναπρόσληψή του εργαζομένου, ώστε να καταστρατηγηθεί η διάταξη του άρθρου 4 του π.δ.

iv. Οι κανονιστικοί και οι ενοχικοί όροι της σ.σ.ε.

Αμέσως ανωτέρω αναφέραμε ότι οι σ.σ.ε. διατηρούν την ισχύ τους. Ισχύει όμως η διαπίστωση αυτή για όλους τους όρους των σ.σ.ε., τόσο τους κανονιστικούς όσο και τους ενοχικούς;

Η ίδια η διατύπωση του νόμου, «ο διάδοχος εξακολουθεί να τηρεί τους όρους εργασίας που προβλέπονται από σ.σ.ε.», οδηγεί στο συμπέρασμα, ότι αυτός (νόμος) αναφέρεται μόνο στους κανονιστικούς όρους των σ.σ.ε., αφού αν αντίθετα ήθελε να συμπεριλάβει και τους ενοχικούς όρους θα αναφερόταν σε όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας γενικά¹¹⁷.

Ξεκάθαρο καθίσταται πλέον επομένως, ότι δεν υπάρχει δέσμευση του διαδόχου εργοδότη από τους ενοχικούς όρους των σ.σ.ε., τους όρους δηλαδή που αφορούν την οργάνωση της επιχείρησης, του προσωπικού της κ.λπ., αφού αυτοί δεν διαμορφώνουν το περιεχόμενο της ατομικής σχέσεως εργασίας αλλά τις σχέσεις μεταξύ των συμβαλλομένων μερών¹¹⁸.

Ο ανωτέρω κανόνας ωστόσο, δεν ισχύει στις περιπτώσεις που υπάρχει καθολική διαδοχή, αφού τότε ο διάδοχος εργοδότης δεσμεύεται από τη σ.σ.ε. στο σύνολό της όπως ακριβώς δεσμευόταν από αυτή ο μεταβιβάζων εργοδότης, επομένως και από τους ενοχικούς όρους αυτής¹¹⁹.

¹¹⁷ Βλ. Μπακόπουλο Κ., Εξαγορά επιχειρήσεως....., ο.π., σελ. 1198· Καμενόπουλο Θ., Οι έννομες συνέπειες της μεταβιβάσεως επιχειρήσεως στις εργασιακές σχέσεις, ΕΕΔ 55 (1996), σελ. 1051· Γαζετά Κ., Μεταβίβαση επιχείρησης και Έννομες Συνέπειες για τις Εργασιακές Σχέσεις – Δικαστική Προστασία, Νομική Βιβλιοθήκη, 2007, σελ. 128-129

¹¹⁸ Βλ. Δούκα Β., Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές σχέσεις εργασίας, ο.π., σελ. 396· Τσιμπούκη Χ., Η συσχέτιση των πηγών του Εργατικού Δικαίου σε περίπτωση συγχωνεύσεως επιχειρήσεων, ΕΕΔ 61 (2002), σελ. 1464· Γαζετά Κ., ο.π., σελ. 130· Ληξουριώτη Ι., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π., σελ. 480

¹¹⁹ Οι ενοχικοί όροι σ.σ.ε. προβλέπονται ρητά ως δυνητικό περιεχόμενο αυτής στο άρθρο 2 § 7 του ν. 1876/1990, το οποίο ορίζει ότι η σ.σ.ε. μπορεί να ρυθμίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μερών. Στους κατά τα ανωτέρω ενοχικούς όρους αναφέρονται και οι §§ 8,9 του ανωτέρω νόμου, όπως και ειδικοί νόμοι που προβλέπουν κατά περίπτωση τη δυνατότητα ανάληψης τέτοιων υποχρεώσεων από τα μέρη για

Εκτός από τους ενοχικούς όρους της σ.σ.ε., οι οποίοι δεν διατηρούνται σε ισχύ - με την εξαίρεση που μόλις αναφέρθηκε, της καθολικής δηλαδή διαδοχής-, την κανονιστική τους ενέργεια χάνουν και όσοι κανονιστικοί όροι δεν αφορούν στη ρύθμιση των όρων εργασίας, αλλά αναφέρονται γενικά στη ρύθμιση οποιουδήποτε άλλου θέματος, το οποίο δεν αφορά αμέσως τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μερών της σχέσης εργασίας, εκτός εάν από τους όρους αυτούς απορρέουν έστω και εμμέσως ρυθμίσεις της ατομικής σχέσεις εργασίας. Τέτοιοι είναι π.χ. οι όροι για προαγωγές και μεταθέσεις των μισθωτών κ.λπ.¹²⁰

v. Μετατροπή ή μη των όρων σ.σ.ε. σε όρους της ατομική σύμβασης

Έχει υποστηριχθεί η άποψη ότι οι όροι των σ.σ.ε., οι οποίοι συνεχίζουν να δεσμεύουν τον διάδοχο εργοδότη, καθίστανται μετά τη μεταβίβαση και εξαιτίας αυτής, όροι της ατομικής σύμβασης εργασίας κάθε εργαζομένου. Στην άποψη – παρανόηση αυτή, η οποία ωστόσο ισχύει στο Γερμανικό δίκαιο, οδήγησε η διατύπωση του άρθρου 4 § 2 του π.δ. 178/2002, η οποία αναμιγνύει συλλογικές ρυθμίσεις με όρους ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Η άποψη αυτή, δεν μπορεί να θεωρηθεί σωστή, ιδιαίτερα μάλιστα αν λάβουμε υπόψη μας και τη διάταξη της Οδηγίας 98/50/EK, στο άρθρο 3 § 3 της οποίας ορίζεται ότι, ο διάδοχος εργοδότης δεσμεύεται από τους όρους της σ.σ.ε. μέχρι την καταγγελία ή τη λήξη της ή μέχρι την έναρξη ισχύος ή την εφαρμογή άλλης σ.σ.ε.¹²¹

Το γεγονός ότι η δέσμευση του εργοδότη από τους όρους σ.σ.ε. είναι σύμφωνα με τα παραπάνω χρονικά αλλά και κατ' αντικείμενο περιορισμένη, καθιστά επιτρεπτό τον περιορισμό του δικαιώματος αρνητικής συνδικαλιστικής ελευθερίας του τελευταίου

συγκεκριμένα θέματα. Για περισσότερα σχετικά με τους ενοχικούς όρους της σ.σ.ε. βλ. Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π., σελ. 255 επ.

¹²⁰ Βλ. Δούκα Β., Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές σχέσεις εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1997, σελ. 397· Γαζετά, ο.π., σελ. 128-130

¹²¹ «Μετά τη μεταβίβαση ο εκδοχέας εξακολουθεί να τηρεί τους συμφωνηθέντες με συλλογική σύμβαση όρους εργασίας, στον ίδιο βαθμό που αυτοί προεβλέποντο για τον εκχωρητή στη συλλογική σύμβαση, μέχρι την καταγγελία ή τη λήξη της συλλογικής συμβάσεως ή μέχρι την έναρξη της ισχύος ή την εφαρμογή μιας άλλης συλλογικής συμβάσεως. Τα κράτη μέλη μπορούν να περιορίσουν το χρονικό διάστημα της διατήρησης των εργασιακών όρων, αυτό όμως το χρονικό διάστημα δεν επιτρέπεται να είναι μικρότερο του έτους.» βλ και ΔΕΚ, Υποθ. C – 425/2002 , ΝΟΜΟΣ

(εργοδότη) και την εξαίρεση από το σύστημα των νόμιμων προϋποθέσεων δέσμευσης από σ.σ.ε.¹²²

Η άποψη πάντως που αρνούνταν την αυτοδίκαιη μετατροπή των όρων των σ.σ.ε. σε όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας, είχε σωστά υποστηριχθεί¹²³ με ουσιαστικά επιχειρήματα και πριν την έκδοση της ανωτέρω Οδηγίας, βασιζόμενη στον σκοπό που επιδιώκει ο νόμος, δηλαδή τη διατήρηση αναλλοίωτης της θέσης του μισθωτού χωρίς η μεταβίβαση της επιχείρησης να λειτουργήσει ως αιτία πρόκλησης ζημίας στον τελευταίο. Με βάση την άποψη αυτή, οι όροι των σ.σ.ε. διατηρούν την κανονιστική τους ισχύ ώστε να μη μεταβληθεί η προστασία που μέχρι τότε απολάμβανε ο μισθωτός.

Τέτοιας μορφής συμφωνίες, οι οποίες έχουν ως περιεχόμενο, τη μη συνέχιση της κανονιστικής ενέργειας των κανονιστικών όρων της σ.σ.ε. και τη μετατροπή τους σε όρους συμβατικής ισχύος και συγκεκριμένα σε όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας, είναι σύμφωνα με όσα προαναφέρθηκαν, άκυρες, επειδή διαφοροποιούν το είδος της προστασίας που μέσω της κανονιστικής ενέργειας απολάμβανε ο μισθωτός από τον παλαιό εργοδότη¹²⁴.

Σύμφωνα λοιπόν με τα παραπάνω, γίνεται δεκτό ότι οι σ.σ.ε. διατηρούν την κανονιστική τους ισχύ και μετά τη μεταβίβαση.

Η άποψη της μετατροπής των όρων των σ.σ.ε. σε όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας που τη διαμορφώνουν εσωτερικώς, υπήρχε και ανεξάρτητα από τη μεταβίβαση της επιχείρησης, αφού υποστηρίχθηκε η άποψη ότι μετά τη λήξη των όρων σ.σ.ε. με οποιοδήποτε τρόπο, περιλαμβανομένης και της καταγγελίας της σ.σ.ε., οι κανονιστικοί όροι της, που έχουν υπεισέλθει στην ατομική σύμβαση εργασίας καθίστανται συμβατικοί όροι και η τροποποίησή τους είναι δυνατή μόνον με τις προϋποθέσεις του άρθρου 361 ΑΚ¹²⁵. Ήδη πάντως από το 1970, με την απόφαση ΑΠ 62/1970, είχε διατυπωθεί η ορθή άποψη ότι «η επακολουθούσα τροποποίηση ή αντικατάσταση των όρων προηγούμενης

¹²² Βλ., Δούκα Β., Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές σχέσεις εργασίας, ο.π., σελ. 393 · Μπακόπουλο, Εξαγορά επιχειρήσεων... ο.π., σελ. 1198

¹²³ Βλ. Δούκα Β., Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές σχέσεις εργασίας, ο.π., σελ. 390

¹²⁴ Βλ. Δούκα Β., Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές σχέσεις εργασίας, ο.π., σελ. 391

¹²⁵ ΑΠ 389/1993, ΕΕΔ 1995, σελ. 227· βλ., Μητρόπουλο Α. και Ντότσικα Μ., Σχέσεις κανονισμών εργασίας ..., ο.π., σελ. 952

σ.σ.ε. με νεώτερη όμοια ή ακόμα και δ.α., με δυσμενέστερους για τον μισθωτό όρους είναι επιτρεπτή... αντίθετη προς τα ανωτέρω εκδοχή θα καθιστούσε ανέφικτη της εφαρμογή της νεότερης σ.σ.ε. στο σύνολο των εργασιακών σχέσεων που εμπίπτουν στο εύρος της»¹²⁶. Την ίδια θέση ακολούθησε και η ΟΛΑπ με την 461/1970 απόφασή της, με την οποία διαμορφώθηκε πάγια πλέον η νομολογία προς αυτή την κατεύθυνση¹²⁷. Αντίθετα, πάντως, αν με την ατομική σύμβαση εργασίας έχει γίνει ρητή παραπομπή στους κανονιστικούς όρους ορισμένης σ.σ.ε., τότε οι όροι αυτοί καθίστανται περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης και εφόσον είναι ευνοϊκότεροι για τον μισθωτό δεν μπορούν να μεταβληθούν με μεταγενέστερη σ.σ.ε., που περιέχει όρους δυσμενέστερους από τους όρους της προηγούμενης που με συμφωνία εργοδότη και μισθωτού κατέστησαν όροι της ατομικής σύμβασης εργασίας¹²⁸.

¹²⁶ Βλ. Μετζητάκο Α., Η δυσμενέστερη τροποποίηση σ.σ.ε. και η υπεροχή ευνοϊκότερων ρυθμίσεων, ΕΔ 54 (1995), σελ. 655

¹²⁷ Βλ. Βλαστό Σ., Συγχώνευση επιχειρήσεων και κατάλυση εργασιακών δικαιωμάτων, ΕΔ 60 (2001), σελ. 963· ΑΠ 1478/2006, ΔΕΕ 2007, σελ. 367

¹²⁸ ΑΠ 488/2006, ΔΕΝ 2006, σελ. 673· βλ. και Γαζετά Κ., ο.π., σελ. 129

VI. Η ΤΥΧΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ Σ.Σ.Ε. ΜΕΤΑ ΤΗ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

- i. Γενικά
- ii. Εφαρμογή του άρθρου 4 § 2 του π.δ. 178/2002 ή των κανόνων της καθολικής διαδοχής;
- iii. Ομογενοποίηση των όρων των σ.σ.ε.
 - α) Αντικατάσταση της παλιάς σ.σ.ε.
 - β) Καταγγελία των επιμέρους σ.σ.ε.
- iv. Τα ισχύοντα σε σχέση με τις συμβάσεις προσχωρήσεως και τους γενικούς όρους εργασίας.
- v. Αντιπροσωπευτικότητα συνδικαλιστικής οργάνωσης για τη σύναψη νέας σ.σ.ε.
 - α) Αλλαγή του καταστατικού
 - β) Συνένωση συνδικαλιστικών οργάνωσης
- vi. Η υποχρέωση διαβουλεύσεων του άρθρου 8 § 2 του π.δ. 178/2002
- vii. Λήξη επιχειρησιακής σ.σ.ε. λόγω μη υπάρξεως της επιχειρήσεως;
- viii. Τι συμβαίνει αν παρά τη συγχώνευση διατηρείται η αυτοτέλεια έκαστης πρώην επιχείρησης σε επίπεδο πλέον εκμετάλλευσης;

i. Γενικά

Τα ζητήματα που προκύπτουν αναφορικά με τις σ.σ.ε. από τη μεταβίβαση της επιχείρησης μπορούν εύκολα να επιλυθούν με την απλή εφαρμογή του άρθρου 4 § 2 του π.δ. 178/2002, όταν πρόκειται για μια απλή μεταβίβαση επιχείρησης, όπου η μεταβιβασθείσα επιχείρηση ή εκμετάλλευση συνεχίζει τη λειτουργία της ως κλειστή και αυτοτελής μονάδα.

Δυσχερέστερα είναι τα προβλήματα που ανακύπτουν στις συγχωνεύσεις επιχειρήσεων, αφού στις περιπτώσεις αυτές, είναι πιθανόν στις δύο ή περισσότερες συγχωνευθείσες επιχειρήσεις να ίσχυαν διαφορετικές σ.σ.ε.

Σχετικά με το ανωτέρω θέμα υποστηρίχθηκαν διαφορετικές και αντικρουόμενες απόψεις:

Υποστηρίχθηκε η άποψη¹²⁹ ότι στις περιπτώσεις αυτές υπάρχει συρροή ε.σ.σ.ε., με αποτέλεσμα να εφαρμόζεται η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης για το σύνολο των εργαζομένων της νέας επιχείρησης.

Κάτι τέτοιο όμως δεν μπορεί να γίνει δεκτό αφού δεν υπάρχει δέσμευση και των δύο μερών από τις συλλογικές συμβάσεις αμφοτέρων των εταιριών. Η δέσμευση του εργοδότη από την επιχειρησιακή σ.σ.ε. τουλάχιστον της μίας επιχειρήσεως είναι ex lege.

Επίσης, υποστηρίχθηκε και η άποψη¹³⁰ ότι ο διάδοχος εργοδότης παύει να δεσμεύεται από τη σ.σ.ε. του προκατόχου του, αν στην επιχείρησή του (διαδόχου εργοδότη) ισχύει σ.σ.ε. του αυτού επιπέδου, η οποία δεσμεύει και τους εργαζομένους που προέρχονται από τη μεταβιβασθείσα επιχείρηση. Η άποψη αυτή στηρίζεται στην διάταξη του άρθρου 8 § 3 του ν. 1876/1990, η οποία ορίζει ότι, αν ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή σ.σ.ε., τότε οι σχέσεις όλων των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εν λόγω εργοδότη, ώστε κατ' εφαρμογή της διάταξης αυτής οι όροι της ε.σ.σ.ε. που ίσχυαν στην επιχείρηση του διαδόχου εργοδότη, εφαρμόζονται και στις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων της μεταβιβασθείσας επιχείρησης, οι οποίοι εντάχθηκαν πλέον στην ανωτέρω επιχείρηση του διαδόχου¹³¹.

Ούτε η δεύτερη αυτή άποψη μπορεί όμως να θεωρηθεί σωστή, αφού είναι εντελώς αντίθετη στο γράμμα του νόμου, το οποίο προβλέπει την διατήρηση των όρων της σ.σ.ε., χωρίς να εξαρτά την επέλευση του αποτελέσματος αυτού από την ανυπαρξία άλλης ίδιου επιπέδου σ.σ.ε. στην επιχείρηση του διαδόχου εργοδότη.

Με βάση αυτή τη διαπίστωση, μοναδική εναπομείνασα λύση είναι, ότι και οι δύο ή περισσότερες σ.σ.ε. συνεχίζουν να διατηρούν την ισχύ τους, ισχύουν δε ταυτόχρονα, ανάλογα σε ποιους εργαζομένους γίνεται αναφορά, ενώ είναι άλλο το ζήτημα της μεταγενέστερης ενδεχόμενης ομογενοποίησης των διαφορετικών σ.σ.ε., το οποίο θα εξεταστεί παρακάτω.

¹²⁹ Βλ. Λεβέντη Γ., Μεταβίβαση επιχειρήσεως και συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις, Συμβολή στην ερμηνεία του π.δ. 572/1988, ΔΕΝ 45 (1989) σελ. 1176, Μητρόπουλο Αλ. και Ντότσικα Μ., Σχέσεις κανονισμών εργασίας, επιχειρησιακών σ.σ.ε. και ατομικών σ.σ.ε. – Γνωμοδότηση, ΕΕΔ 59 (2000), σελ. 956, Καμενόπουλο Θ., Οι έννομες συνέπειες..., ο.π., σελ. 1058

¹³⁰ Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο..., ο.π., σελ. 513

¹³¹ Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο..., ο.π., σελ. 518

Σχετικό είναι πάντως και το ερώτημα αν είναι εφαρμοστέα στις περιπτώσεις συγχώνευσης επιχειρήσεων με διαφορετικές σ.σ.ε., η αρχή της ίσης μεταχείρισης, ώστε να πρέπει ο εργοδότης να επεκτείνει τις οικειοθελώς χορηγούμενες σε ορισμένους μισθωτούς παροχές¹³², και στους υπόλοιπους¹³³ εφόσον αυτοί ανήκουν από πλευράς προσόντων στην ίδια κατηγορία και παρέχουν εργασία όμοια και κάτω από τις ίδιες συνθήκες με τους ευνοημένους και, συγχρόνως δεν συντρέχει ειδικός και κατ' αντικειμενική κρίση δικαιολογημένος λόγος διαφοροποίησης¹³⁴.

Στην περίπτωση αυτή πρέπει να διακρίνουμε αν οι οικειοθελείς αυτές παροχές¹³⁵ διατήρησαν τον οικειοθελή τους χαρακτήρα ή κατέστησαν στην πορεία επιχειρησιακή συνήθεια ώστε να αποκτήσουν υποχρεωτικό χαρακτήρα¹³⁶. Κατά την άποψη της νομολογίας πάντως, δεν αποτελούν οικειοθελείς παροχές, όσες χορηγούνται κατ' εφαρμογή άκυρης σ.σ.ε. ή δ.α.¹³⁷

Στην πρώτη περίπτωση, όταν δηλαδή οι παροχές διατηρούσαν πριν τη μεταβίβαση τον οικειοθελή τους χαρακτήρα, πρέπει να θεωρηθεί ότι αυτές διατηρούν τον οικειοθελή τους χαρακτήρα και μετά τη μεταβίβαση ώστε να μην καθίστανται υποχρεωτικές ούτε για τον διάδοχο εργοδότη, αφού σκοπός του νόμου είναι η διατήρηση

¹³² Οικειοθελής παροχές στις οποίες εφαρμόζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν είναι μόνο όσες έχουν άμεσο ή προφανή οικονομικό χαρακτήρα, αλλά και η βαθμολογική εξέλιξη με τη μορφή προαγωγής (ΑΠ 142/1976 ΕΕΔ 35 σελ. 612· ΑΠ 2072/1990 ΕΕΔ 50, σελ. 989· ΑΠ 2073/1990 ΕΕΔ 51, σελ. 129 κ.λπ.) ή η μονιμοποίηση εκτάκτων (ΑΠ 192/1990 ΕΕΔ 50, σελ. 143). Βλ. Ληξουριώτη Ι., Εργατική Νομολογία – Προϋπόθεση είναι ο οικειοθελής χαρακτήρας της παροχής – Αρχή της ίσης μεταχείρισης, ΕΔ 53 (1994), σελ. 422

¹³³ Από την άλλη επιχείρηση

¹³⁴ Βλ. Μπακόπουλο Κ., Εξαγορά επιχειρήσεως ..., ο.π., σελ. 1199 όπου και παραπομπή σε σχετική νομολογία

¹³⁵ Ως οικειοθελείς θεωρούνται οι παροχές που χορηγεί ο εργοδότης χωρίς νομική υποχρέωση, αυτές δηλαδή που κατά το μέτρο υπερβαίνουν τις παροχές των σ.σ.ε., δ.α., νόμων, υπουργικών αποφάσεων ή άλλων κανονιστικών διατάξεων. Κατά τη νομολογία θεωρούνται οικειοθελείς και οι παροχές που προκύπτουν από συμβατική δέσμευση, εφόσον η διαφοροποίηση που επιχειρεί ο εργοδότης είναι αδικαιολόγητη. Βλ., Λεβέντη Γ., Μεταβίβαση και συγχώνευση επιχειρήσεων ..., ο.π., σελ. 1579

¹³⁶ Ενίοτε οι δύο αυτοί θεσμοί θα μπορούν να χρησιμοποιηθούν από τον εργαζόμενο σωρευτικά, χωρίς όμως αυτό να μπορεί να συμβαίνει πάντα, αφού «οι προϋποθέσεις και ο τρόπος με τον οποίο δημιουργείται η δεσμευτική ενέργεια των δύο θεσμών είναι διαφορετικοί. Η δεσμευτικότητα της πρακτικής αναπτύσσεται εις χρόνον ενώ της αρχής της ίσης μεταχείρισης εις σειρά». Βλ. Ζερδελή Δ., Η πρακτική της εκμετάλλευσης, ΕΕΔ 46 (1987), σελ. 1026· ΕφΘεσ 435/2004, Αρμ 2005, σελ. 257· Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ

¹³⁷ Βλ. Τραυλό – Τζανετάτο, Συγχώνευση επιχειρήσεων, πρακτική της εκμετάλλευσης και αρχή της ίσης μεταχείρισης – Γνωμοδότηση, ΕλΔ/νη 36 (1995), 810

των υφιστάμενων δικαιωμάτων των εργαζομένων της μεταβιβασθείσας επιχείρησης ώστε να μην καταστεί δυσχερέστερη η θέση τους, και όχι η επαύξησή τους (δικαιωμάτων)¹³⁸. Επομένως στην περίπτωση αυτή, ο διάδοχος εργοδότης υπεισέρχεται στο δικαίωμα ανάκλησης που είχε ο παλιός εργοδότης, εφόσον αυτός είχε διατηρήσει ένα τέτοιο δικαίωμα για τον εαυτό του. Επειδή το δικαίωμα αυτό παρέχει στο φορέα του τη δυνατότητα της ελεύθερης επιλογής για τη συνέχιση ή όχι της παροχής, η άσκησή του ή μη συνιστά εκδήλωση του διευθυντικού δικαιώματος του διαδόχου εργοδότη. Με τη νομική βάση αυτή, δημιουργείται πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ώστε να πρέπει ο διάδοχος εργοδότης να επεκτείνει τις οικειοθελείς παροχές και στους υπόλοιπους εργαζομένους της νέας επιχείρησης, οι οποίοι προέρχονται από τις υπόλοιπες συγχωνευθείσες επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις και στη νέα επιχείρηση απασχολούνται με συνθήκες όμοιες με αυτούς που λαμβάνουν την παροχή¹³⁹.

Στη δεύτερη περίπτωση, εφόσον ο οικειοθελής χαρακτήρας έχει ήδη στην παλιά επιχείρηση απωλεσθεί, ο διάδοχος εργοδότης δεσμεύεται ως προς τις ανωτέρω παροχές¹⁴⁰ υποχρεωτικά εκ του νόμου, ώστε να μην γεννάται υποχρέωση του να επεκτείνει τις παροχές αυτές και στο ήδη υπάρχον προσωπικό του¹⁴¹.

¹³⁸ Βλ. Μπακόπουλο Κ., Εξαγορά επιχειρήσεως ..., ο.π., σελ. 1199, Τσιμπούκη Χ., ο.π., σελ. 1469

¹³⁹ Βλ. Δούκα Β., Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές σχέσεις εργασίας, ο.π., σελ. 473· Ληξουριώτη Ι., Εργατική Νομολογία – Προϋπόθεση είναι ο οικειοθελής χαρακτήρας της παροχής – Αρχή της ίσης μεταχείρισης, ο.π., σελ. 422· Βλαστό Στ., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π., σελ. 340

¹⁴⁰ ΕφΘεσ 435/2004, Αρμ 2005, σελ. 257· Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ

¹⁴¹ ΑΠ 227/1990, ΕΕΔ 49, 722· βλ Γαζετά Κ., Μεταβίβαση επιχείρησης και Έννομες Συνέπειες για τις Εργασιακές Σχέσεις – Δικαστική Προστασία, Νομική Βιβλιοθήκη, 2007, σελ. 125, Ληξουριώτη Ι., Εργατική Νομολογία – Διατήρηση υποχρεώσεων προηγούμενου εργοδότη..., ο.π., σελ. 452· Τραυλό – Τζανετάτο Δ., Συγχώνευση επιχειρήσεων, πρακτική της εκμετάλλευσης και αρχή της ίσης μεταχείρισης – Γνωμοδότηση, ΕλΔ/νη 36 (1995), 808

Εφόσον οι οικειοθελείς παροχές έχουν μετατραπεί σε επιχειρησιακή συνήθεια¹⁴² ή πρακτική της εκμετάλλευσης καθίστανται αυτές περιεχόμενο των ατομικών συμβάσεων εργασίας. Με βάση την άποψη αυτή, μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησης δεν δημιουργείται κανένα απολύτως θέμα ως προς τις παροχές αυτές, αφού αυτές δεσμεύουν τον διάδοχο εργοδότη ως περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης εργασίας των εργαζομένων της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης, δεν δημιουργείται δε καμία υποχρέωση του να επεκτείνει αυτές και στους εργαζομένους της δικής του επιχείρησης¹⁴³.

Αντιστρόφως, ο διάδοχος εργοδότης, δεν υποχρεούται να επεκτείνει στο προσωπικό της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης, τις οικειοθελείς παροχές που καταβάλλει στο δικό του ήδη πριν από τη μεταβίβαση προσωπικό¹⁴⁴, αφού αυτοί δεν θεωρούνται νεοπροσλαμβανόμενοι¹⁴⁵ ώστε να δικαιούνται των οικειοθελών παροχών στις οποίες ήδη προβαίνει ο εργοδότης προς το προσωπικό του, χωρίς να είναι αναγκαία ρητή συμφωνία¹⁴⁶.

Πράγματι, κάτι τέτοιο θα αντιτίθετο στη νομική φύση και τη δυναμική της πρακτικής της εκμετάλλευσης, ενώ θα υπερακόντιζε και το σκοπό του θεσμού της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων κατά τη μεταβίβαση επιχειρήσεων,

¹⁴² Επιχειρησιακή συνήθεια είναι η γενική, απρόσωπη και ομοιόμορφη εφαρμογή ενός κανόνα, που αφορά στην εκτέλεση, εξέλιξη και λειτουργία της εργασιακής συμβάσεως μέσα σε μία συγκεκριμένη επιχείρηση ή εκμετάλλευση, η οποία γίνεται αποδεκτή από τους εργαζομένους, αποτελεί πηγή δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, παράγει δηλαδή δίκαιο, το οποίο μπορεί να τροποποιεί ή να συμπληρώνει το περιεχόμενο των ατομικών συμβάσεων εργασίας όσων απασχολούνται στη συγκεκριμένη επιχείρηση. Σημασία έχει και το χρονικό διάστημα κατά το οποίο χορηγείται η ανωτέρω εργοδοτική παροχή, καθώς όσο μεγαλύτερο είναι αυτό (χρονικό διάστημα) τόσο σταθερότερη γίνεται. Τυχόν διαφοροποιήσεις ως προς το ύψος της κατά τα ανωτέρω παροχής δεν επιδρούν αρνητικά στη σταθερότητά της, αφού αυτές θεωρούνται εύλογες και δικαιολογημένες, λόγω των οικονομικών αλλαγών και των αλλαγών στο κόστος ζωής. Βλ. Βλαστού Α., Σύγκρουση επιχειρησιακής σ.σ.ε. και επιχειρησιακής συνήθειας, ΕΕΔ 63 (2004), σελ. 257 -259

¹⁴³ Βλ. Ζερδελή Δ., Η πρακτική της εκμετάλλευσης, ο.π., σελ. 1029

¹⁴⁴ Βλ. Ζερδελή Δ., Μεταβίβαση επιχείρησης και συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις (ΠΔ 572/1988), ΔΕΕ 3 (1996), σελ. 249 -250· Γαζετά Κ., ο.π., σελ. 125· Τσιμούκη Χ., ο.π., σελ. 1469· Τραυλό – Τζανετάτο Δ., ο.π., σελ. 808

¹⁴⁵ Αφού δεν καταρτίζουν σύμβαση με το νέο φορέα της επιχείρησης, αλλά συνεχίζουν με αυτόν την ήδη υπάρχουσα με τον παλιό εργοδότη σύμβαση εργασίας. Βλ. Δούκα Βικτώρια, Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές σχέσεις εργασίας, ο.π., σελ 477

¹⁴⁶ Βλ. Δούκα Βικτώρια, Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές σχέσεις εργασίας, ο.π., σελ. 476-477

δυσχεραίνοντας ταυτόχρονα και τις ίδιες τις μεταβιβάσεις επιχειρήσεων, κυρίως δε αυτές που αφορούν την εξυγίανση ζημιογόνων επιχειρήσεων¹⁴⁷.

Υποστηρίχθηκε πάντως και η αντίθετη άποψη¹⁴⁸, η οποία θεωρεί ότι οι οικειοθελείς παροχές διατηρούν την οικειοθελή τους φύση σε κάθε περίπτωση χωρίς διάκριση, μεταβιβάζονται στον διάδοχο εργοδότη και ενεργοποιούν μετά τη μεταβίβαση την αρχή της ίσης μεταχείρισης, ώστε να πρέπει να επεκταθούν σε όλους πλέον τους εργαζομένους.

ii. Εφαρμογή του άρθρου 4 § 2 του π.δ. 178/2002 ή των κανόνων της καθολικής διαδοχής;

Στις περιπτώσεις της συγχώνευσης επιχειρήσεων, αναφέραμε ότι η περιουσία της εξαφανιζόμενης εταιρίας μεταβιβάζεται στην απομένουσα ή στην νεοσυσταθείσα εταιρία με οιονεί καθολική διαδοχή¹⁴⁹.

Καθολική διαδοχή¹⁵⁰ είναι η με ενιαία πράξη μεταβίβαση όλης της περιουσίας (δικαιωμάτων και υποχρεώσεων) ή τμήματος αυτής, ως συνόλου. Η περιουσία, εδώ, αντιμετωπίζεται ως ομάδα δικαίου, ως ειδικό δηλαδή σύνολο από δικαιώματα και υποχρεώσεις, το οποίο καθίσταται αυθύπαρκτο και αυτοτελές βάσει ειδικών διατάξεων και τελεί υπό ενιαίο φορέα¹⁵¹.

Η απάντηση που θα δοθεί στο ανωτέρω ερώτημα έχει μεγάλη πρακτική σημασία και δεν είναι μόνο θεωρητική αφού από αυτή εξαρτάται η δέσμευση ή μη του διαδόχου εργοδότη από τους ενοχικούς όρους της σ.σ.ε.

¹⁴⁷ Βλ. Τραυλό – Τζανετάτο Δ., ο.π., σελ. 812

¹⁴⁸ Ληξουριώτης Ι., ΕΕΔ 49, σελ. 719, Καμενόπουλος Θ., ΕΕΔ 55, σελ. 1048

¹⁴⁹ Αφού η καθολική διαδοχή συναντάται στο ελληνικό δίκαιο μόνο στην κληρονομική διαδοχή.

¹⁵⁰ Επίσης βλ. Γεωργιάδη Αστ., Ενοχικό Δίκαιο – Γενικό μέρος ΙΙ, Γ΄ Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2000, σελ. 169 όπου ορίζεται ότι: «Καθολική διαδοχή είναι η με ενιαία πράξη (αποδοχή της κληρονομιάς από τον κληρονόμο) μεταβίβαση συνόλου περιουσίας ως ομάδας. Καθολική διαδοχή υπάρχει επί της κληρονομικής διαδοχής, όταν η περιουσία του αποβιώσαντος μεταβιβάζεται (στο σύνολο ή σε ποσοστό του συνόλου της) στον κληρονόμο (ΑΚ 1710, 1901) ή στον καθολικό καταπιστευματοδόχο (ΑΚ 1923, 1940, 1941). Η καθολική διαδοχή αποτελεί αντικείμενο έρευνας του κληρονομικού δικαίου»

¹⁵¹ Βλ. Παπαστερίου Δ., Γενικές Αρχές του Αστικού Δικαίου, Ια, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1994, §20 ΙΙΙ, αριθμ. 560, σελ. 228

Όπως συνηθίζεται στη νομική επιστήμη, υποστηρίχθηκαν και στην περίπτωση αυτή και οι δύο ανωτέρω απόψεις.

Υποστηρίχθηκε¹⁵² ότι σε περίπτωση συγχώνευσης επιχειρήσεων, είτε αυτή πραγματοποιείται με απορρόφηση είτε με σύσταση νέας εταιρίας, ο νέος φορέας υποχρεούται να τηρεί τους όρους της επιχειρησιακής σ.σ.ε. όχι βάσει του άρθρου 4 § 2 του π.δ. 178/2002, αλλά βάσει των κανόνων που διέπουν την καθολική διαδοχή. Η καθολική διαδοχή αφορά και τη θέση του εργοδότη ως μέρους της επιχειρησιακής σ.σ.ε. και επομένως ο νέος εργοδότης δεσμεύεται από την επιχειρησιακή σ.σ.ε. που είχε συνάψει η συγχωνευόμενη εταιρία, όπως ακριβώς δεσμευόταν και αυτή.

Σύμφωνα με την άποψη αυτή, ο διάδοχος εργοδότης δεν «κληρονομεί» μόνο τους κανονιστικούς όρους της επιχειρησιακής σ.σ.ε. οι οποίοι ρυθμίζουν τους όρους εργασίας, αλλά και τους ενοχικούς όρους που ρυθμίζουν τις μεταξύ των μερών σχέσεις, όπως π.χ. α) δεσμεύσεις που αποσκοπούν στην οργάνωση των σχέσεων μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών ή ατομικά με τον εργοδότη, β) δεσμεύσεις που η επενέργειά τους να επεκτείνεται και στις εργασιακές σχέσεις με τη δημιουργία ενδεχομένως και ατομικών αξιώσεων (σύμβαση υπέρ τρίτου)¹⁵³, γ) ρυθμίσεις που εξηγούν τους επιδιωκόμενους σκοπούς από την κανονιστική ρύθμιση (δηλώσεις, προοίμια), είτε προετοιμάζουν τη μεταγενέστερη κανονιστική ρύθμιση (μελέτη όρων παραγωγικότητας πριν τον καθορισμό αυξήσεων), είτε ως προϋπόθεση εφαρμογής ενός κανονιστικού όρου, είτε διευκολύνουν την εφαρμογή του κανονιστικού μέρους (υποχρεώσεις βοηθητικής φύσης), είτε τέλος ελέγχουν την εφαρμογή ενός κανονιστικού όρου (σύσταση μηχανισμού παρακολούθησης εφαρμογής ενός μέτρου).

Αντίθετη φαίνεται να είναι η μάλλον κρατούσα άποψη¹⁵⁴, η οποία δέχεται στις περιπτώσεις της συγχώνευσης επιχειρήσεων, όπως και σε κάθε άλλη μορφή

¹⁵² Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο..., ο.π., σελ. 1006, υποσημείωση 122, όπου και παραπομπή στην BAG 24-6-1998, NZA 1998, σελ. 346

¹⁵³ Όπως υποχρεώσεις του εργοδότη για το συγκεκριμένο προσωπικό ασφαλείας, υποχρέωση για κατάρτιση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης κ.λπ.

¹⁵⁴ Βλ. Λεβέντη Γ., Μεταβίβαση και συγχώνευση επιχειρήσεων – Συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις – Λήξη ισχύος επιχειρησιακής ΣΣΕ λόγω μη υπάρξεως επιχειρήσεως – Μετενέργεια ΣΣΕ – τροποποίηση όρων μετενεργούσης ΣΣΕ – Μερική καταγγελία ΣΣΕ – Ίση μεταχείριση των εργαζομένων συγχωνευθεισών επιχειρήσεων; - Γνωμοδότηση, ΔΕΝ 55 (1999), σελ. 1574, Μπακόπουλο Κ., Εξαγορά επιχειρήσεως ..., ο.π., σελ. 1195

μεταβίβασης, την εφαρμογή του άρθρου 4 § 2 του π.δ. 178/2002, το οποίο περιέχει ρυθμίσεις ειδικών θεμάτων που δεν καλύπτονται από τη γενική ρήτρα του άρθρου 75 του ν. 2190/1920, στα οποία συμπεριλαμβάνονται και τα ζητήματα συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Εξάλλου το π.δ. αποτελεί σύμφωνα με την άποψη αυτή *lex specialis* στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, ώστε σε περίπτωση συρροής ή σύγκρουσης διατάξεων να προάγεται η δική του εφαρμογή.

iii. Ομογενοποίηση των όρων των σ.σ.ε.¹⁵⁵

Σύμφωνα με όσα δεχτήκαμε παραπάνω, κατά τη συγχώνευση επιχειρήσεων συνεχίζουν να διατηρούνται σε ισχύ οι ενδεχόμενες επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας εκάστης συγχωνευθείσας επιχείρησης.

Επειδή όμως όπως είναι φυσικό μια τέτοια πολυνομία δημιουργεί εσωτερικά προβλήματα στην επιχείρηση¹⁵⁶, και προκειμένου οι εργαζόμενοι της ενιαίας πλέον επιχείρησης να διέπονται από το ίδιο εργασιακό καθεστώς, λογικό είναι ότι θα επιδιωχθεί η σύναψη νέας σ.σ.ε. η οποία θα αφορά όλο το προσωπικό της ενιαίας επιχείρησης.

Πρέπει όμως εκ των προτέρων να τονιστεί, ότι δεν υφίσταται καμία νομική υποχρέωση του εργοδότη να μεταβάλλει την ανωτέρω κατάσταση ομογενοποιώντας τους όρους των σ.σ.ε., αφού δεν παραβιάζεται εν προκειμένω ούτε η αρχή της ισότητας, ούτε η αρχή της ίσης μεταχείρισης¹⁵⁷, μπορεί δε αυτός (εργοδότης) να διατηρήσει την κατάσταση ως έχει, αν θεωρεί ότι αυτό δεν δημιουργεί προβλήματα στον τρόπο λειτουργίας της επιχείρησής του.

Η σύναψη νέας σ.σ.ε. η οποία θα αφορά όλο το προσωπικό της ενιαίας επιχείρησης, είναι δυνατή είτε με την αντικατάσταση των επιχειρησιακών σ.σ.ε. με νέα, είτε με την καταγγελία των προηγούμενων σ.σ.ε., είτε με την πάροδο της προθεσμίας ισχύος τους.

¹⁵⁵ Υποστηρίχθηκε η άποψη ότι η ομογενοποίηση αυτή θα γίνει προς την κατεύθυνση της ευνοϊκότερης ρύθμισης. Βλ. Γαζετά Κ., ο.π., σελ. 131

¹⁵⁶ Αφού υφίσταται η περίπτωση οι διαφορετικές σ.σ.ε. να περιέχουν όχι απλώς ετερογενείς αλλά και αντικρουόμενους όρους. Π.χ. διαφορετικοί κανόνες για τη διαδικασία προαγωγών, διαφορετική πειθαρχική διαδικασία και παραπτώματα κ.ο.κ. Βλ. Δούκα Β., Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές σχέσεις εργασίας, ο.π., σελ. 442

¹⁵⁷ Βλ. Δούκα Β., Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές σχέσεις εργασίας, ο.π., σελ. 441

Είναι, όμως, χρήσιμο να θεσπιστούν χωριστοί κανόνες, είτε ως τμήμα της νέας σ.σ.ε. ή του κανονισμού, είτε όχι, με μεταβατικές διατάξεις με τις οποίες να ρυθμίζεται η, σταδιακή ή όχι, προσαρμογή των ήδη υφιστάμενων όρων εργασίας με τους νέους¹⁵⁸.

Πριν αναλύσουμε τους ανωτέρω τρόπους με τους οποίους θα επιτευχθεί μία ενιαία επιχειρησιακή σ.σ.ε. για τους εργαζομένους που προέρχονται από διαφορετικές επιχειρήσεις, απλώς θα αναφέρουμε ότι πολλές φορές, συνέπεια των επιχειρησιακών αναδιαρθρώσεων που συνεπάγεται η μεταβίβαση της επιχείρησης, είναι να βρίσκονται οι εργαζόμενοι (μέσω των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων) σε αμυντική θέση και να χρειάζεται να προβούν σε υποχωρήσεις ώστε να εξασφαλίσουν την όσο το δυνατόν μεγαλύτερη διατήρηση εργασιακών θέσεων. Οι ανωτέρω συμφωνίες, που εμπεριέχονται στη νέα επιχειρησιακή σ.σ.ε. και οι οποίες χαρακτηρίστηκαν «ανταλλακτικές συμφωνίες» μπορεί να έχουν ως περιεχόμενο π.χ. την συμφωνημένη μείωση του χρόνου εργασίας ή την αυξομείωση των ωραρίων κατά μικρότερες ή μεγαλύτερες χρονικές ενότητες με ή χωρίς μείωση του συνολικού ετήσιου χρόνου εργασίας, περιορισμό και πάγωμα των αυξήσεων, περιορισμό ή παύση των υπερωριών κ.λπ.¹⁵⁹.

α) Αντικατάσταση της παλιάς σ.σ.ε.

Σε περίπτωση αντικατάστασης της παλιάς σ.σ.ε. με νέα δεν υπάρχει κανένα πρόβλημα, αφού σύμφωνα με τους κανόνες διαδοχής των σ.σ.ε. η καινούρια σ.σ.ε. μπορεί να προβλέπει δυσμενέστερους όρους.

¹⁵⁸ Π.χ. φαίνονται αναγκαίοι οι κανόνες που ρυθμίζουν το θέμα της ιεραρχικής των πολυάριθμων ισόβαθμων μισθωτών, που προέρχονται από τις συγχωνευόμενες επιχειρήσεις και είναι περισσότεροι από τις προβλεπόμενες θέσεις του βαθμού τους, που προβλέπει ο νέος κανονισμός. Η θέσπιση προσωποπαγών θέσεων του βαθμού που ήδη κατέχουν, αποτελεί μία δυνατότητα για την επίλυση του προβλήματος αυτού, η οποία ακολουθεί τα πρότυπα που έχουν διαμορφωθεί στο δημόσιο τομέα σε αντίστοιχες περιπτώσεις. Δούκα Β., Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές σχέσεις εργασίας, ...ο.π., σελ. 443-469· Βλ. και Μητρόπουλο Α. και Ντότσικα Μ., Σχέσεις κανονισμών εργασίας..., ο.π., σελ. 948

¹⁵⁹ Για περισσότερα επί του θέματος αυτού βλ. Ληξουριώτη Ι., Συλλογικές συμφωνίες στο πλαίσιο αναδιοργάνωσης των επιχειρήσεων (Συμφωνίες για τη διαχείριση της απασχόλησης), ΔΕΕ 1997, σελ. 817 επ.

β) Καταγγελία των επιμέρους σ.σ.ε.

Μία άλλη δυνατότητα για την ομογενοποίηση των όρων των διαφορετικών σ.σ.ε. της διαδόχου επιχείρησης, είναι όπως προαναφέρθηκε η καταγγελία των στις προηγούμενες επιχειρήσεις ισχυουσών σ.σ.ε.¹⁶⁰

Η ανωτέρω καταγγελία θα πραγματοποιηθεί σύμφωνα με το άρθρο 12 του ν. 1876/1990.

Χρήσιμο είναι στο σημείο αυτό να τονιστεί, ότι καταγγελία της σ.σ.ε. μπορεί να υπάρξει και κατά το πριν την πάροδο του έτους από την έναρξη ισχύος της χρονικό διάστημα, αφού πληρούνται στην περίπτωση της μεταβίβασης οι προϋποθέσεις για την έκτακτη καταγγελία που προβλέπεται στο άρθρο 12 § 2¹⁶¹ του ανωτέρω νόμου.

Προς αποφυγή δημιουργίας κενού στην προστασία των εργαζομένων, η ισχύς των καταγγελθεισών σ.σ.ε. παρατείνεται για ένα εξάμηνο, για χρόνο που θεωρείται ικανός για τη διεξαγωγή των διαπραγματεύσεων προς σύναψη νέας ενιαίας σ.σ.ε.

Κατά το ανωτέρω χρονικό διάστημα οι όροι των σ.σ.ε. διατηρούν την κανονιστική ισχύ τους, σύμφωνα με το άρθρο 9 § 4 του ν. 1876/1990. Μάλιστα σύμφωνα με την ίδια παράγραφο του ανωτέρω άρθρου, οι όροι αυτοί εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 8.

Τίθεται βέβαια στην περίπτωση αυτή το ερώτημα, ποια από τις περισσότερες επιχειρησιακές σ.σ.ε. (των περισσότερων συγχωνευθεισών επιχειρήσεων) θα εφαρμοστεί στον νεοπροσλαμβανόμενο εργαζόμενο; Στην περίπτωση αυτή θα πρέπει να υπάρξει

¹⁶⁰ Σύμφωνα με τη δυνατότητα αυτή και η ΑΠ 488/2006, ΔΕΝ 2006, σελ. 673, η οποία δέχτηκε ότι είναι νομότυπη η καταγγελία της επιχειρησιακής σ.σ.ε., με την οποία είχε θεσπιστεί εσωτερικός κανονισμός προσωπικού και η θέσπιση με νέα σ.σ.ε. του νέου ενιαίου για όλο το προσωπικό (της απορροφώσας και της απορροφώμενης) κανονισμό εργασίας. Βλ. και Γαζετά Κ., ο.π., σελ. 132· ΑΠ 1478/2006, ΔΕΕ 2007, σελ. 367, όπου «Μετά τη μεταβίβαση, οι ειδικές σ.σ.ε. του προϊσχύσαντος ν. 3239/1955, που αντιστοιχούν στις επιχειρησιακές σ.σ.ε. του ισχύοντος 1876/1990, συνδεόμενες από τη φύση τους με μία επιχείρηση ή εκμετάλλευση, αφού αφορούν τους εργαζομένους μιας συγκεκριμένης εκμεταλλεύσεως ή επιχείρησης (άρθρο 3 § 1γ' του ν. 1876/1990), λήγουν είτε τευτόχρονα με την λήξη του ορισμένου χρόνου διάρκειας αυτών, είτε με την καταγγελία τους (ως αόριστης διάρκειας) από την απορροφώσα εταιρία, αν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή τους, χωρίς να συναφθεί νέα σ.σ.ε.»

¹⁶¹ «Συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να καταγγελθεί πριν από την πάροδο του έτους ή πριν από τη λήξη της, αν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της.»

εφαρμογή του άρθρου 10 § 1 του ανωτέρω νόμου, ώστε στο νεοπροσλαμβανόμενο εργαζόμενο θα εφαρμοστεί η ευνοϊκότερη σ.σ.ε.

Υποστηρίχθηκε¹⁶² πάντως, εσφαλμένα κατά την άποψή μου, και η αντίθετη άποψη, σύμφωνα με την οποία δεν τίθεται θέμα εφαρμογής στους νεοπροσλαμβανόμενους, αφού η μεταβιβασθείσα επιχείρηση έπαψε να υφίσταται¹⁶³.

Πάντως, μόνο για λόγους μεθοδικότητας διευκρινίζεται ότι εφόσον κατά τη διάρκεια του ανωτέρω εξαμήνου συναφθεί νέα σ.σ.ε., οι όροι της δεύτερης εκτοπίζουν τους όρους της προηγούμενης σ.σ.ε., των οποίων η ισχύ είχε παραταθεί¹⁶⁴.

Αν ούτε κατά τη διάρκεια της εξαμήνιας αυτής παράτασης ευδοθούν οι διαπραγματεύσεις για τη σύναψη νέας σ.σ.ε., τότε οι καταγγελλθείσες σ.σ.ε. μετενεργούν, καθίστανται δηλαδή προσωρινά όροι της ατομικής σύμβασης εργασίας εκάστου εργαζομένου, χάνουν δηλαδή την κανονιστική τους ισχύ και καθίστανται κανόνες ενδοτικού δικαίου.

Σε κάθε περίπτωση πάντως, εφόσον η επίτευξη συμφωνίας για τη σύναψη νέας σ.σ.ε. είναι αδύνατη, μπορούν τα ενδιαφερόμενα μέρη να προσφύγουν στη διαιτησία, ώστε να εκδοθεί απόφαση διαιτησίας η οποία θα δεσμεύει τα μέρη και θα έχει την ισχύ σ.σ.ε.

Αν πάντως, για οποιοδήποτε λόγο μετά την καταγγελία της παλιάς ή των παλιών σ.σ.ε., δεν συναφθεί νέα σ.σ.ε., ούτε προσφύγουν τα μέρη στη διαιτησία, τότε όπως αναφέρθηκε ανωτέρω η/οι παλιά/ιες σ.σ.ε. μετενεργούν στις ατομικές συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων και καθίστανται προσωρινά τμήμα αυτών.

Στην περίπτωση αυτή, μπορεί να γίνει τροποποίηση των όρων τόσο προς το καλύτερο, όσο και προς το χειρότερο, πρέπει όμως οι εργαζόμενοι να συμφωνούν προς αυτό αφού διαφορετικά, σε περίπτωση μονομερούς μεταβολής τους από τον εργοδότη, θα συνέτρεχε μονομερή βλαπτική μεταβολή, την οποία οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν

¹⁶² Μητρόπουλος Α. και Ντότσικα Μ.

¹⁶³ Βλ. Μητρόπουλο Α. και Ντότσικα Μ., Σχέσεις κανονισμών εργασίας ..., ο.π., σελ. 956

¹⁶⁴ Βλ. Λεβέντη Γ., Μεταβίβαση και συγχώνευση επιχειρήσεων ..., ο.π., σελ. 1577, contra Μητρόπουλος Α. και Ντότσικα Μ., ο.π., σελ. 956- 958, οι οποίοι υποστηρίζουν ότι στις ανωτέρω περιπτώσεις υπάρχει συρροή της παλιάς επιχειρησιακής σ.σ.ε. με την καινούρια, με αποτέλεσμα να εφαρμόζεται η ευνοϊκότερη ρύθμιση με βάση τους όρους που αναφέρονται στην § 1 του άρθρου 10 του ν. 1876/1990

να επικαλεστούν αξιοποιώντας όλα τα μέσα άμυνας που αναγνωρίζει ο νόμος σε μία τέτοια περίπτωση¹⁶⁵.

iv. Τα ισχύοντα σε σχέση με τις συμβάσεις προσχωρήσεως και τους γενικούς όρους εργασίας.

Είναι χρήσιμο στο σημείο αυτό να αναφερθεί ότι μία προς το δυσμενέστερο τροποποίηση των επιχειρησιακών σ.σ.ε., η οποία όπως έχει ήδη γίνει αντιληπτό είναι δυνατή, δεν επηρεάζει καθόλου όσους έχουν προσληφθεί με συμβάσεις προσχωρήσεως, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες τα προβλεπόμενα από σ.σ.ε. και κανονισμούς εργασίας περιλαμβάνονται ως ατομικοί όροι εργασίας, δυνατότητα η οποία υπάρχει, επαφίεται όμως στη θέληση του εργοδότη κατά την πρόσληψη¹⁶⁶. Τα ίδια ανωτέρω ισχύουν και στην περίπτωση που είχαν αποδεχτεί και συμφωνήσει οι εργαζόμενοι κατά την αρχική πρόσληψή τους, τυποποιημένη εργασιακή σύμβαση, περιέχουσα ως επί μέρους όρους της, τους όρους του προϋπάρχοντος κανονισμού¹⁶⁷.

Ειδικότερα, σπάνια στις συμβάσεις εργασίας οι ενδιαφερόμενοι διαπραγματεύονται τους όρους που θα ισχύσουν στη σχέση και σπάνια τους καταγράφουν στο έγγραφο της συμφωνίας. Τις περισσότερες φορές οι συμβαλλόμενοι αρκούνται να συμφωνήσουν γενικά για το είδος της εργασίας και για το μισθό. Οι υπόλοιποι όροι, όσοι δεν πηγάζουν από τους νόμους δημόσιας τάξης και τις συλλογικές συμβάσεις είναι, όταν πρόκειται για μεγάλες επιχειρήσεις, γραμμένοι στον κανονισμό εργασίας στον οποίο ο προσλαμβανόμενος μισθωτός προσχωρεί συνολικά. Πρόκειται

¹⁶⁵ Βλ. Λεβέντη Γ., Μεταβίβαση και συγχώνευση επιχειρήσεων ..., ο.π., σελ. 1578, Τσιμπούκη Χ., ο.π. σελ. 1465

¹⁶⁶ Βλ. Βλαστό Σ., Συγχώνευση επιχειρήσεων..., ο.π., σελ. 966 · Τσιμπούκη Χ., ο.π. σελ. 1471· Βλαστό Στ., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις ..., ο.π., σελ. 343

¹⁶⁷ Βλ. Βλαστό Σ., Συγχώνευση επιχειρήσεων..., ο.π., σελ. 966· Βλαστό Στ., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις ..., ο.π., σελ. 344· ΑΠ 488/2006, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ, όπου «...αντιθέτως αν με την ατομική σύμβαση εργασίας έχει γίνει ρητή παραπομπή στους κανονιστικούς όρους ορισμένης σ.σ.ε., τότε οι όροι αυτοί καθίστανται περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης και εφόσον είναι ευνοϊκότεροι για το μισθωτό δεν μπορούν να μεταβληθούν με μεταγενέστερη σ.σ.ε. που περιέχει όρους δυσμενέστερους από τους όρους της προηγούμενης που με συμφωνία εργοδότη και μισθωτού κατέστησαν όροι της ατομικής σύμβασης εργασίας»· ΕφΘεσ 259/2005, ΔΕΕ 2005, σελ. 851· Αρμ 2005, σελ. 740· ΝΟΜΟΣ όπου ορίζεται ότι «...εφόσον οι όροι του κανονισμού εργασίας, που έχουν θεσπιστεί μέσω επιχειρησιακής σ.σ.ε. έχουν αποτελέσει εξαρχής συμφωνημένους όρους εργασίας του καθενός εργαζομένου στην επιχείρηση (άρα και περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης εργασίας) και εφαρμόζεται σε περίπτωση δυσμενέστερων όρων, σε μεταγενέστερη σ.σ.ε., αμέσως και ευθέως ο κανονισμός του άρθρου 7 § 2 του ν. 1876/1990, δηλαδή η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ του εργαζομένου

δηλαδή για μια καθολική αποδοχή των όρων που θέτει ο εργοδότης¹⁶⁸. Στις περιπτώσεις αυτές μάλιστα, ο εργαζόμενος δεν έχει καμία ευχέρεια διαπραγμάτευσης των όρων της πρόσληψής του και συνακόλουθα και των όρων εργασίας του, αλλά αντίθετα είναι υποχρεωμένος να τους αποδεχτεί συνολικά προσχωρώντας πλήρως σε αυτούς, διαφορετικά αποκρούοντας τους ματαιώνει την πρόσληψή του.

Με την υπογραφή των ανωτέρω συμβάσεων προσχωρήσεως, το περιεχόμενο του κανονισμού, των σ.σ.ε. ή της ενδεχόμενης άλλης πηγής, καθίσταται περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης εργασίας και ισχύει σαν να είχε συμφωνηθεί με ελεύθερες διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών σε ατομικό επίπεδο^{169, 170}. Οι όροι του κανονισμού εργασίας ή οι γενικοί όροι εργασίας της τυποποιημένης σύμβασης εργασίας αποτελούν την εργοδοτική πρόταση στον υπό πρόσληψη εργαζόμενο, ο οποίος αναλαμβάνοντας την εργασία θεωρείται ότι έλαβε γνώση και αποδέχτηκε πλήρως αυτούς, χωρίς να απαιτείται πραγματική γνώση αυτών από τη στιγμή και με την προϋπόθεση που είχαν τεθεί στη διάθεσή του και είχε παρασχεθεί σε αυτόν η δυνατότητα να τους εξετάσει^{171, 172}. «Ανάμεσα στη σ.σ.ε. και τους γενικούς όρους εργασίας, εξακολουθεί να υπάρχει η ποιοτική, νομική – λειτουργική και συνεπώς τελεολογική διαφορά που χαρακτηρίζει τη σχέση συλλογικής και ατομικής συμβάσεως εργασίας»¹⁷³

¹⁶⁸ Βλ. Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π., σελ. 349-350

¹⁶⁹ Το γεγονός ότι οι όροι της ατομικής σύμβασης εργασίας δεν αποτέλεσαν αντικείμενο διμερούς συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και του κάθε εργαζομένου της επιχείρησής του, αλλά διαμορφώθηκαν βάσει προηγηθείσας επιχειρησιακής συνήθειας ή γενικών όρων εργασίας, οι όροι των οποίων ενσωματώθηκαν σε αυτήν (ατομική σύμβαση), δεν αλλοιώνει ούτε μεταβάλλει τη φύση, τον χαρακτήρα και το περιεχόμενό της και δεν της προσδίδει, ούτε καν οιονεί συλλογικό χαρακτήρα. Βλ. Βλαστού Α., ο.π., σελ. 263· Βλαστό Σ., Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Δίκαιο & Οικονομία, Π. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα 2006, σελ. 191

¹⁷⁰ Πάντως για να καταστεί όροις της ατομικής σύμβασης εργασίας ο κατά παραπομπή ευνοϊκός όρος της σ.σ.ε., θα πρέπει η παραπομπή να γίνεται σε συγκεκριμένη σ.σ.ε. και όχι αορίστως στις εκάστοτε ισχύουσες στις σχέσεις του συγκεκριμένου εργοδότη ή και των τρίτων εργοδοτών, διότι στην τελευταία περίπτωση, θα ισχύει η νεώτερη σ.σ.ε., και όχι η περιέχουσα τις ευνοϊκότερες διατάξεις – ρυθμίσεις τυχόν προηγούμενη αυτής σ.σ.ε., έστω και αν αυτή (νεώτερη) περιέχει δυσμενέστερες ρυθμίσεις. Βλ. Βλαστό Σ., Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις..., ο.π., σελ. 192

¹⁷¹ Βλ. Βλαστό Σ., Συγχώνευση επιχειρήσεων ..., ο.π., σελ. 966-967· Βλαστό Στ., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις ..., ο.π., σελ. 344

¹⁷² Βλ. και Βλαστού Α., Σύγκρουση επιχειρησιακής σ.σ.ε. και επιχειρησιακής συνήθειας, ο.π., σελ. 261, η οποία υποστηρίζει ότι σ.σ.ε. και κανονισμός δεν είναι δυνατό να τροποποιούν επί το δυσμενέστερο την πρακτική ή τους γενικούς όρους εργασίας, αφού στην περίπτωση αυτή ισχύει η αρχή της εύνοιας.

¹⁷³ Βλ. Βλαστού Α., ο.π., σελ. 261

Εφόσον, επομένως, οι όροι του κανονισμού εργασίας, που έχουν θεσπιστεί μέσω επιχειρησιακής σ.σ.ε. έχουν αποτελέσει εξαρχής συμφωνημένους όρους εργασίας του καθενός εργαζομένου στην επιχείρηση (άρα και περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης εργασίας) εφαρμόζεται σε περίπτωση δυσμενέστερων όρων, σε μεταγενέστερη σ.σ.ε., αμέσως και ευθέως ο κανόνας του άρθρου 7 § 2 του ν. 1876/1990, δηλαδή η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ του εργαζομένου, ώστε η δυσμενέστερη ρύθμιση δεν μπορεί να ισχύσει¹⁷⁴.

Έχει πάντως υποστηριχθεί και η αντίθετη άποψη¹⁷⁵, σύμφωνα με την οποία, μία ευνοϊκή για τους εργαζομένους πρακτική μπορεί να καταργηθεί με μεταγενέστερη σ.σ.ε., αφού οι γενικοί όροι εργασίας, παρά τη θεμελίωσή τους στην ατομική σύμβαση εργασίας, έχουν όσον αφορά το ουσιαστικό τους περιεχόμενο συλλογικό χαρακτήρα, ώστε να υποχωρεί η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης γιατί στις περιπτώσεις αυτές λείπει το εξατομικευμένο, το ατομικό της καταστάσεως, το οποίο και μόνο επισύρει την εφαρμογή της ευνοϊκότερης μεταχείρισης. Δημιουργούν δηλαδή, σύμφωνα με την άποψη αυτή, οι γενικοί όροι μία γενική και αφηρημένη ρύθμιση των εργασιακών όρων, η οποία εξομοιώνεται με συλλογική κανονιστική διάταξη, ως προς τη λειτουργία και την ενέργειά της, αφού τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που θεμελιώνονται στους γενικούς όρους εργασίας, αποκτά ο εργαζόμενος όχι βάσει των προσωπικών του ιδιοτήτων, αλλά λόγω της θέσης του ως μέλους του προσωπικού της εκμεταλλεύσεως και ανάλογα με τη θέση του σε αυτό¹⁷⁶.

¹⁷⁴ ΕφΘεσ 259/2005, ΔΕΕ 2005, σελ. 851· Αρμ 2005, σελ. 740· ΝΟΜΟΣ, η οποία όμως λανθασμένα θεωρεί στην συγκεκριμένη υπό κρίση περίπτωση ότι οι όροι του ισχύοντος κανονισμού κατέστησαν αυτοδίκαια περιεχόμενο των ατομικών συμβάσεων εργασίας.

¹⁷⁵ Καποδίστριας, ΕΕΝ 1985, σελ. 54· Καρακατσάνης, Η πρακτική 88· βλ. Ζερδελή Δ., Η πρακτική της εκμετάλλευσης, ο.π., σελ. 1031, όπου παραπομπή στους ανωτέρω δύο συγγραφείς.

¹⁷⁶ Βλ. Ζερδελή Δ., Η πρακτική της εκμετάλλευσης, ο.π., σελ. 1031, όπου και παραπομπές σε ξένη βιβλιογραφία· Βλαστού Α., ο.π., σελ. 262

v. Αντιπροσωπευτικότητα συνδικαλιστικής οργάνωσης για τη σύναψη νέας σ.σ.ε.

Κρίσιμο καθίσταται κατόπιν όλων των ανωτέρω το ερώτημα, ποια συνδικαλιστική οργάνωση θα συνάψει τη νέα σ.σ.ε., η οποία θα καταλαμβάνει όλο το προσωπικό της επιχείρησης, σύμφωνα με το άρθρο 8 § 3 του ν. 1876/1990¹⁷⁷.

Παίρνοντας σαν δεδομένο ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις επιβιώνουν της μεταβίβασης, εκτός αν κάτι αντίθετο προβλέπεται ρητά στο καταστατικό τους,¹⁷⁸ πρέπει πλέον αυτές να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα ώστε να εκπροσωπούν τους εργαζομένους της νέας επιχείρησης, αφού μόνο η οργάνωση που από το καταστατικό έχει γενική εκπροσώπηση του συνόλου του προσωπικού, ανεξάρτητα από την ειδικότητά τους, μπορεί να συνάψει επιχειρησιακή σ.σ.ε.¹⁷⁹ Εφόσον τηρηθεί αυτή η προϋπόθεση, θα πρέπει να διαπιστωθεί ποιά είναι πλέον η αντιπροσωπευτικότερη συνδικαλιστική οργάνωση¹⁸⁰ ώστε να συνάψει αυτή με τον εργοδότη τη νέα σ.σ.ε.

¹⁷⁷ Τη σημασία του ανωτέρω θέματος καταδεικνύουν και τα διαληφθέντα κατά τη συγχώνευση των Τραπεζών Eurobank και Εργασίας. Συγκεκριμένα, η συνδικαλιστική Οργάνωση «Σύλλογος Εργαζομένων Τράπεζας Εργασίας*» θεωρώντας τον ευατό της ως την αντιπροσωπευτικότερη συνδικαλιστική οργάνωση της ενιαίας πλέον Τράπεζας (κατά τις τελευταίες αρχαιρεσίες που διεξήχθησαν τον Απρίλιο του 2000, τα μέλη της ανήλθαν σε 2.652 εργαζόμενους), κάλεσε την Τράπεζα με την από 26-6-2000 πρόσκληση της σε διαπραγματεύσεις για την υπογραφή επιχειρησιακής σ.σ.ε. Στις 28-6-2000 και 4-7-2000 η συνδικαλιστική οργάνωση με την επωνυμία «Σωματείο Εργαζομένων Τραπεζικής Επιχειρήσεως *» προέβη σε αρχαιρεσίες για την εκλογή αιρετής διοίκησης, στις οποίες ψήφισαν πάνω από 2.700 εργαζόμενοι. Η α' συνδικαλιστική οργάνωση άσκησε αγωγή με βάση το άρθρο 101 Α.Κ., με αίτημα την ακύρωση των αρχαιρεσιών της β' συνδικαλιστικής οργάνωσης, ώστε να διατηρήσει την ιδιότητα της αντιπροσωπευτικότερης συνδικαλιστικής οργάνωσης και να είναι αυτή (η α' συνδικαλιστική οργάνωση) αρμόδια για τη σύναψη επιχειρησιακής σ.σ.ε. Η β' ωστόσο συνδικαλιστική οργάνωση κάλεσε στις 12-9-2000 την Τράπεζα σε διαπραγματεύσεις και την ίδια ημέρα κατόρθωσε με την ανωτέρω Τράπεζα επιχειρησιακή σ.σ.ε., η οποία περιείχε και τον κανονισμό εργασίας. Στις 14-9-2000 η α' συνδικαλιστική οργάνωση προσέφυγε σύμφωνα με το άρθρο 6 § 2 του ν. 1876/1990 στην επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982 και ζήτησε να αναγνωρισθεί ότι αυτή είναι η πλέον αντιπροσωπευτική πρωτοβάθμια επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων στον εργασιακό χώρο της ως άνω Τράπεζας. Βλ. Καρδαρά Α., Συγχώνευση επιχειρήσεων και αρχαιρεσίες σε συνδικαλιστικές Οργανώσεις – Γνωμοδότηση, ΕΕΔ 61 (2002), σελ. 321 επ.

¹⁷⁸ Βλ. Τσιμπούκη Χ., ο.π. σελ. 1465 όπου αναφορά σε εισήγηση Ληξουριώτη Ι. Στο εκπαιδευτικό σεμινάριο του Ο.Μ.Ε.Δ.

¹⁷⁹ Βλ. Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π., σελ. 199

¹⁸⁰ Η προϋπόθεση της αντιπροσωπευτικότητας της συνδικαλιστικής οργάνωσης, αποτελεί τεκμήριο διαπραγματευτικής ισχύος, αφού η αντιπροσωπευτικότερη συνδικαλιστική οργάνωση είναι σίγουρα ισχυρότερη της μη αντιπροσωπευτικής, χωρίς όμως αυτό να συνεπάγεται ότι αυτή (η αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση) είναι απαραίτητως και επαρκώς ισχυρή με απόλυτους όρους. Καζάκος Α., Συλλογική αυτονομία, δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία και Δ.Ο.Ε. – Ζητήματα ουσιαστικού και δικονομικού δικαίου, ΕΕΔ 63 (2004), σελ. 451

α) Αλλαγή του καταστατικού

Για να θεωρείται μία συνδικαλιστική οργάνωση ότι αντιπροσωπεύει όλους τους εργαζομένους πρέπει δυνητικά να καταλαμβάνει όλο το προσωπικό της επιχείρησης. Κάτι τέτοιο μπορεί να επιτευχθεί με μία απλή αλλαγή του καταστατικού της συνδικαλιστικής οργάνωσης ώστε κάθε εργαζόμενος της επιχείρησης να μπορεί δυνητικά να καταστεί μέλος της ανωτέρω συνδικαλιστικής οργάνωσης¹⁸¹.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, αν από τις περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις μία προβεί στην κατά τα ανωτέρω αλλαγή του καταστατικού της, ενώ η άλλη όχι, η α' θα καταστεί αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση σε αντίθεση με τη δεύτερη, η οποία θα είναι αναρμόδια για τη σύναψη επιχειρησιακής σ.σ.ε.

Χρήσιμο είναι να αναφερθεί στο σημείο αυτό, ότι ακόμα και αν μόνο οι εργαζόμενοι της μίας από τις συγχωνευθείσες επιχειρήσεις εκπροσωπούσαν από συνδικαλιστική οργάνωση, ώστε και στη νέα επιχείρηση να υφίσταται μόνη αυτή η συνδικαλιστική οργάνωση, και πάλι αυτή θα πρέπει να αλλάξει το καταστατικό της ώστε να περιλαμβάνει πλέον δυνητικά τους εργαζομένους όλης της νέας επιχείρησης¹⁸².

Αν όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις της νέας επιχείρησης προβούν σε σύμφωνη με τα παραπάνω αλλαγή του καταστατικού τους, τότε το ποια είναι η αντιπροσωπευτικότερη συνδικαλιστική οργάνωση θα κριθεί με βάση τις συμμετοχές στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοικήσεως.

Σε κάθε περίπτωση πάντως, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που δεν θα κριθούν ως «η αντιπροσωπευτικότερη», έχουν τη δυνατότητα να παρέμβουν στις διαπραγματεύσεις σύμφωνα με το άρθρο 4 § 5, ώστε να πετύχουν ευνοϊκούς όρους ή να διασφαλίσουν ότι δεν θα θηγούν τα μέλη τους.

Ταυτόχρονα, τέλος, με την αλλαγή του καταστατικού των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι δυνατή και η ίδρυση μιας δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής

¹⁸¹ Έτσι π.χ. στην περίπτωση που υπάρχουν δύο συνδικαλιστικές οργανώσεις: α) «Συνδικαλιστική Οργάνωση πιλότων Ο.Α.» και β) «Συνδικαλιστική Οργάνωση Ιπτάμενων Φροντιστών Ο.Α.», εφόσον η β' αλλάξει το καταστατικό της και μετονομασθεί σε «Συνδικαλιστική Οργάνωση Εργαζομένων Ο.Α.», αυτή καθίσταται αυτομάτως αντιπροσωπευτική οργάνωση για τη σύναψη επιχειρησιακής σ.σ.ε. Στην περίπτωση αυτή δεν χωρεί εφαρμογή του 6 § 2 του ν. 1876/1990 αφού η α' δεν είναι αντιπροσωπευτική.

¹⁸² Βλ. ΤσιμπούκηΧ., ο.π., σελ. 1466

οργανώσεως, η οποία θα είναι αρμόδια για τη σύναψη της επιχειρησιακής σ.σ.ε., αφού η διατύπωση του άρθρου 3 § 5 του ν. 1876/1990 («οι επιχειρησιακές σ.σ.ε. συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις στην επιχείρηση») δεν αποκλείει την σύναψη επιχειρησιακών σ.σ.ε. από δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις¹⁸³.

β) Συνένωση συνδικαλιστικών οργανώσεων

Μία δεύτερη δυνατότητα επίλυσης του προβλήματος της αντιπροσωπευτικότητας της συνδικαλιστικής οργάνωσης, είναι η συνένωση των παλαιότερων περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων και η δημιουργία μίας νέας συνδικαλιστικής οργάνωσης η οποία πλέον θα καταλαμβάνει το σύνολο του προσωπικού της επιχείρησης, θα είναι δε αντιπροσωπευτική και αρμόδια για τη σύναψη της ε.σ.σ.ε. Στην πράξη πάντως, η λύση αυτή θα συναντάται σπανιότερα, αφού είναι σύνηθες οι ήδη υπάρχουσες συνδικαλιστικές οργανώσεις να επιθυμούν να διατηρήσουν την αυτονομία τους.

Η συνδικαλιστική οργάνωση που είναι κατά τα ανωτέρω αρμόδια για τη σύναψη της επιχειρησιακής σ.σ.ε., είναι αρμόδια και την προσφυγή σε μεσολάβηση και διαιτησία. Ως προς το δικαίωμα όμως παρέμβασης που διατηρούν οι υπόλοιπες συνδικαλιστικές οργανώσεις, διατυπώθηκαν δύο απόψεις. Ειδικότερα: η α' άποψη υποστηρίζει ότι είναι δυνατή η παρέμβαση και στο στάδιο της μεσολάβησης και σε αυτό της διαιτησίας, ενώ η β' άποψη υποστηρίζει ότι εφόσον συμφωνούν τα διαπραγματευόμενα μέρη είναι δυνατή η παρέμβαση στο στάδιο της μεσολάβησης, δεν προβλέπει όμως καμία δυνατότητα παρέμβασης στο στάδιο της διαιτησίας.

Η αντιπροσωπευτικότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης να συνάψει επιχειρησιακή σ.σ.ε., μπορεί να αμφισβητηθεί από ετέρα αρμόδια για τη σύναψη αντίστοιχης σ.σ.ε. συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία δικαιούται σύμφωνα με το άρθρο 6 § 2 του ν. 1876/1990 μέσα σε προθεσμία 10 ημερών από την κοινοποίηση του εγγράφου που προβλέπεται στο άρθρο 4 § 2 του ίδιου νόμου στην επιθεώρηση εργασίας, να προσφύγει στην Επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, η οποία επιτροπή αποφασίζει μέσα σε προθεσμία 10 ημερών.

¹⁸³ Βλ. Τσιμπούκη Χ., ο.π., σελ. 1466, όπου παραπομπή σε Ληξουριώτη Ι., ο.π., σελ. 8, 11, 12

Η ανωτέρω Επιτροπή κρίνει επί του θέματος της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων με μοναδικό κριτήριο το προβλεπόμενο στο άρθρο 6 § 2 του ν. 1876/1990, τον αριθμό δηλαδή των εργαζομένων που ψήφισαν στις τελευταίες αρχαιρεσίες εκάστης συνδικαλιστικής οργανώσεως για την ανάδειξη αιρετής διοίκησης.

Κατά τον ανωτέρω έλεγχο όμως, είναι δυνατή η έρευνα από την Επιτροπή της νομιμότητας της συμμετοχής στη διαδικασία ή πρέπει αυτή να περιορισθεί σε απλή σύγκριση των αριθμητικών δεδομένων δι' απλής αναγνώσεως του αριθμού των εργαζομένων που ψήφισαν σε αμφοτέρες τις συνδικαλιστικές Οργανώσεις στις τελευταίες εκλογές;¹⁸⁴

Με δεδομένο ότι η ανωτέρω Επιτροπή είναι διοικητικό όργανο που εκδίδει εκτελεστές διοικητικές πράξεις, η δράση της διέπεται από την αρχή της νομιμότητας και ως εκ τούτου δεσμεύεται αυτή (Επιτροπή) από το εκάστοτε ισχύον δίκαιο και οι εκδιδόμενες από αυτήν διοικητικές πράξεις πρέπει να βρίσκουν έρεισμα στο νόμο¹⁸⁵.

Με βάση όσα μόλις ανωτέρω αναφέρθηκαν, πρέπει η Επιτροπή κατά την έκδοση της διοικητικής πράξεώς της¹⁸⁶ περί της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, να ελέγξει εάν η συμμετοχή στην ψηφοφορία των μελών εκάστης συνδικαλιστικής οργανώσεως ήταν νόμιμη ή παράνομη, ώστε να διαπιστώσει εάν ο αριθμός των ψηφισάντων προέκυψε νόμιμα. Κάτι τέτοιο θα επιτευχθεί με αναδρομή στα πρακτικά των αρχαιρεσιών και με έλεγχο της νομιμότητας αυτών. Ο έλεγχος όμως αυτός θα περιοριστεί μόνο στο αριθμητικό κριτήριο. Η ανωτέρω Επιτροπή δεν έχει εξουσία να εξετάσει άλλα ελαττώματα των εκλογών ακόμα και αν αυτά συνιστούν ακυρότητα ή ακυρωσία της αποφάσεως της γενικής συνελεύσεως

Κατά της ανωτέρω απόφασης της Επιτροπής δεν χωρεί σύμφωνα με το άρθρο 6 § 2 ν. 1876/1990 έφεση. Εφόσον όμως πρόκειται σύμφωνα με τα προεκτεθέντα για

¹⁸⁴ Βλ., Καρδαρά Α., ο.π., σελ. 324

¹⁸⁵ Βλ. Καρδαρά Α., ο.π., σελ. 324, όπου παραπομπή και σε Δαγτόγλου, Γενικό Διοικητικό Δίκαιο, β' έκδοση, 1984, σελ. 105 επ.

¹⁸⁶ Η οποία πράξη – απόφαση πρέπει να είναι αιτιολογημένη αφού επιφέρει δυσμενείς συνέπειες για μία τουλάχιστον συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία με την αφαίρεση της αντιπροσωπευτικής της ικανότητας δεν θα έχει πλέον την ικανότητα συνάψεως σ.σ.ε. Βλ. Καρδαρά Α., ο.π., σελ. 325

εκτελεστή διοικητική πράξη, χωρεί εναντίον της αίτηση ακύρωσης ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας.

vi. Η υποχρέωση διαβουλεύσεων του άρθρου 8 § 2 του π.δ. 178/2002¹⁸⁷

Εφόσον πάντως ο μεταβιβάζων ή διάδοχος εργοδότης σκοπεύει να λάβει μέτρα αλλαγής του καθεστώτος των εργαζομένων, είναι υποχρεωμένος να προβαίνει εγκαίρως σε διαβουλεύσεις για τα μέτρα αυτά με τους εκπροσώπους των εν λόγω εργαζομένων, προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία, σύμφωνα με το άρθρο 8 § 2 του π.δ. 178/2002. Η ανωτέρω συμφωνία έχει ενοχικό χαρακτήρα, δεν παράγει κανονιστικά αποτελέσματα αλλά είναι το επιστέγασμα των διαβουλεύσεων και πιστοποίηση της άσκησης του δικαιώματος πληροφόρησης και έκφρασης γνώμης¹⁸⁸. Σύμφωνα με την § 3 του άρθρου 8 του ανωτέρω π.δ., τα αποτελέσματα των διαβουλεύσεων καταγράφονται σε πρακτικό στο οποίο διατυπώνονται οι τελικές θέσεις των ενδιαφερομένων.

Η ανωτέρω υποχρέωση βαρύνει ξεχωριστά τον παλαιό και το διάδοχο εργοδότη και δεσμεύει καθένα αυτοτελώς και ανεξάρτητα από τον άλλο. Από τη θέση αυτή όμως, μας ενδιαφέρει μόνο, η ενδεχόμενη υποχρέωση του διαδόχου εργοδότη για διαβούλευση με τους εργαζομένους εφόσον σκοπεύει να τροποποιήσει άμεσα, μετά τη μεταβίβαση και συνακόλουθη ανάληψη από τον ίδιο της επιχείρησης, τη σ.σ.ε..

Παρά το γεγονός ότι μία τέτοια άποψη έχει υποστηριχθεί¹⁸⁹, δεν θεωρώ ότι είναι αυτή σύμφωνη με τον σκοπό του νομοθέτη που προκύπτει από το ίδιο το γράμμα του νόμου. Από τη φραστική διατύπωση της σχετικής διάταξης: «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» προκύπτει ότι, ο εργοδότης υπέχει τη σχετική υποχρέωση όταν έχει δικαίωμα να μεταβάλλει το καθεστώς των εργαζομένων, όταν δηλαδή έχει δικαίωμα μονομερούς

¹⁸⁷ Αντίστοιχη υποχρέωση προβλεπόταν και στο άρθρο 6 του π.δ. 572/1988

¹⁸⁸ Βλ. Μητρόπουλο Α.- Ντότσικα Μ., Σχέσεις κανονισμών εργασίας, ο.π., σελ. 950

¹⁸⁹ Βλ. Μητρόπουλο Α.- Ντότσικα Μ., Σχέσεις κανονισμών εργασίας, ο.π., σελ. 950

διαμόρφωσης του εργασιακού καθεστώτος με την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος^{190, 191}.

Σκοπός της διάταξης αυτής είναι να προωθηθεί περαιτέρω η συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων ώστε να ενδυναμωθούν οι συναινετικές και συμμετοχικές διαδικασίες στη ρύθμιση των εργασιακών θεμάτων¹⁹².

Με βάση τον σκοπό αυτό, δεν φαίνεται να καταλείπεται περιθώριο εφαρμογής της ανωτέρω διάταξης όσον αφορά τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αφού στις περιπτώσεις αυτές, η συμμετοχή των εργαζομένων είναι εξασφαλισμένη μέσω των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων, στο στάδιο των διαβουλεύσεων για την επίτευξη κοινής συμφωνίας, πριν τη σύναψη της σ.σ.ε.

vii. Λήξη επιχειρησιακής σ.σ.ε. λόγω μη υπάρξεως της επιχειρήσεως;

Μεμονωμένα¹⁹³ έχει υποστηριχθεί η άποψη, ότι με δεδομένο πως η επιχειρησιακή σ.σ.ε. συνδέεται από τη φύση της με μία επιχείρηση ή εκμετάλλευση, αφού αφορά τους εργαζομένους συγκεκριμένης επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, αν αυτή παύσει να υπάρχει, τότε παύει και η ισχύς της συγκεκριμένης ε.σ.σ.ε.

Σύμφωνα με την άποψη αυτή, κάτι τέτοιο συμβαίνει αν μεσολαβήσουν μεταβολές τέτοιας εκτάσεως (π.χ. μείξη του προσωπικού με το προσωπικό άλλης επιχείρησης με μετακινήσεις, μεταθέσεις των εργαζομένων, συγχώνευση υποκαταστημάτων ή τμημάτων ή εκμεταλλεύσεων δύο ή περισσότερων επιχειρήσεων, επέκταση αντικειμένου δραστηριοτήτων, αφαίρεση, αντικατάσταση ή ανανέωση μηχανημάτων, εξοπλισμών κ.ο.κ.) ώστε η προϋπάρχουσα συγκεκριμένη επιχείρηση ή εκμετάλλευση να έχει χάσει

¹⁹⁰ Δούκα Β., Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές σχέσεις εργασίας, ο.π., σελ. 447· Μηλιαρά Ε., Προστασία εργαζομένων κατά τη μεταβίβαση επιχειρήσεων – Η συμφωνία του άρθρου 6 π.δ. 572/1988, ΕΕΔ 61 (2002), σελ. 773-774

¹⁹¹ Ενδεικτικά αναφέρονται ως θέματα που εμπίπτουν στην υποχρέωση διαβουλεύσεων: η τοποθέτηση του ωραρίου μέσα στο εικοσιτετράωρο, η διακοπή οικειοθελών παροχών, η μείωση του ωραρίου εργασίας, η διακοπή παγιομένης πρόσθετης εργασίας, η μετάθεση εργαζομένων, η διαμόρφωση πακέτων εθελούσιας εξόδου ή πρόωρης συνταξιοδότησης κ.α. Βλ. Μηλιαρά Ε., ο.π., σελ. 774

¹⁹² Βλ. Δούκα Β., Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές σχέσεις εργασίας, ο.π., σελ. 446· Μηλιαρά Ε., ο.π., σελ. 772-773

¹⁹³ Λεβέντης Γ., Μεταβίβαση και συγχώνευση επιχειρήσεων..... – Γνωμοδότηση, ο.π., σελ. 1575, Τσιμπούκης Χ., ο.π., σελ. 1471

πλέον την αυτοτέλεια και την ταυτότητά της. Δηλαδή η μετά τη μεταβολή προκύψασα επιχείρηση να μην είναι η ίδια με την προϋπήρξασα¹⁹⁴.

Μία τέτοια άποψη δεν θα μπορούσε σε αρχικό στάδιο κατά τη γνώμη μου να γίνει δεκτή, αφού στην πραγματικότητα, αν όντως επέλθουν οι ριζικές αλλαγές που αναφέρθηκαν ανωτέρω, τότε δεν θα υπάρχει καν μεταβίβαση επιχείρησης κατά την έννοια του εξεταζόμενου π.δ. με άμεση συνέπεια φυσικά να μην χωρεί εφαρμογή των προστατευτικών διατάξεων αυτού (π.δ.), ώστε η θεωρητική αυτή κατασκευή είναι άνευ αντικειμένου.

Η ίδια άποψη όμως, υποστηρίζεται και για την περίπτωση της μεταγενέστερης και όχι κατά το χρόνο της μεταβίβασης, απώλεια της αυτοτέλειας και της ταυτότητας της μεταβιβασθείσας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Σύμφωνα με την άποψη αυτή, αν μεσολαβήσουν μεταβολές τέτοιας εκτάσεως¹⁹⁵ ώστε η μεταβιβασθείσα επιχείρηση να παύσει πλέον να υπάρχει ως οργανική ενότητα προσώπων, τεχνικών μέσων, εγκαταστάσεων και άυλων αγαθών προς επιδίωξη του παραγωγικού της σκοπού και τη θέση της έχει καταλάβει μία άλλη επιχείρηση, οι όροι της ενδεχόμενης ε.σ.σ.ε., οι οποίοι διατήρησαν την ισχύ τους με βάση το άρθρο 4 § 2 του π.δ. 178/2002, θα παύσουν να ισχύουν.

Η άποψη αυτή για το μετά τη μεταβίβαση χρονικό διάστημα, χωρίς να μπορεί να θεωρηθεί απολύτως ανακριβής, είναι σπάνιο να τύχει εφαρμογής, αφού αναμενόμενο είναι ότι μετά τη μεταβίβαση ο διάδοχος εργοδότης να επιδιώξει την ομογενοποίηση των όρων των περισσότερων σ.σ.ε., με την σύναψη νέας επιχειρησιακής σ.σ.ε., η οποία θα ισχύει για ολόκληρο το προσωπικό της επιχείρησης.

viii. Τι συμβαίνει αν παρά τη συγχώνευση διατηρείται η αυτοτέλεια έκαστης πρώην επιχείρησης σε επίπεδο πλέον εκμετάλλευσης;

Στην περίπτωση κατά την οποία παρά την επελθούσα συγχώνευση οι επιμέρους επιχειρήσεις διατηρούν την αυτοτέλειά τους σε επίπεδο εκμετάλλευσης πλέον, παρέχεται στους εργαζομένους κάθε εκμετάλλευσης μία επιπλέον δυνατότητα.

¹⁹⁴ Βλ. Λεβέντη Γ., Μεταβίβαση και συγχώνευση επιχειρήσεων..... – Γνωμοδότηση, ο.π., σελ. 1575

¹⁹⁵ Βλ. ανωτέρω

Στην ανωτέρω περίπτωση μετά τη λήξη της «μεταβιβασθείσας» κατά τη μεταβίβαση της επιχείρησης, επιχειρησιακής σ.σ.ε., μπορούν οι εργαζόμενοι της αυτοτελούς εκμετάλλευσης να επιδιώξουν τη σύναψη νέας επιχειρησιακής σ.σ.ε., σε επίπεδο εκμετάλλευσης, ώστε να δεσμεύονται πλέον από τη μία πλευρά οι ίδιοι εργαζόμενοι (που δεσμεύονταν προηγουμένως από τη λήξασα μεταβιβασθείσα σ.σ.ε.) και από την άλλη πλευρά ο διάδοχος εργοδότης¹⁹⁶.

Προϋπόθεση βέβαια είναι να απασχολούνται στην εκμετάλλευση 50 τουλάχιστον εργαζόμενοι σύμφωνα με το άρθρο 6 § 1 του ν. 1876/1990 και να υφίσταται αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση για τη σύναψη της επιχειρησιακής σ.σ.ε. σε επίπεδο εκμετάλλευσης.

Πότε είναι όμως αρμόδια μία συνδικαλιστική οργάνωση να συνάψει επιχειρησιακή σ.σ.ε. σε επίπεδο εκμετάλλευσης; Το γεγονός ότι μία συνδικαλιστική οργάνωση δυνητικά βάσει του καταστατικού της περιλαμβάνει όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης, και όχι μόνο αυτούς σε επίπεδο εκμετάλλευσης επηρεάζει αρνητικά την αρμοδιότητά της για τη σύναψη της ανωτέρω σ.σ.ε.;

Αναλυτικότερα, αναφέρθηκε ανωτέρω ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων μετά τη συγχώνευση, σύνηθες είναι να αλλάζουν το καταστατικό τους, ώστε να μπορούν να είναι αρμόδιες (είναι διαφορετικό το θέμα αν είναι και αντιπροσωπευτικές) να συνάπτουν επιχειρησιακή σ.σ.ε. για ολόκληρη την επιχείρηση. Εφόσον, μία συνδικαλιστική οργάνωση έχει προβεί στην ανωτέρω αλλαγή του καταστατικού της, μπορεί να συνάπτει επιχειρησιακή σ.σ.ε. σε επίπεδο πλέον εκμετάλλευσης, ή απαιτείται για τη σύναψη μιας τέτοιας σ.σ.ε., αντίστοιχη συνδικαλιστική οργάνωση που θα περιλαμβάνει δυνητικά όλους τους εργαζομένους της συγκεκριμένης μόνο εκμετάλλευσης;

Η απάντηση στο ανωτέρω ερώτημα είναι μάλλον καταφατική αφού δεν φαίνεται να αποκλείεται μία τέτοια δυνατότητα από το γράμμα του νόμου¹⁹⁷, όπου ορίζεται «οι

¹⁹⁶ Πρέπει εξάλλου να γίνει δεκτή και η δυνατότητα σύναψης επιχειρησιακής σ.σ.ε., η οποία θα έχει πεδίο ισχύος περισσότερες από μία εκμεταλλεύσεις, χωρίς όμως να αφορά το σύνολο της επιχείρησης, Βλ. Ληξουριώτη Ι., Συνύπαρξη σωματείων διαφορετικού εύρους σε επιχειρήσεις με περισσότερες εκμεταλλεύσεις και αρμοδιότητα σύναψης σ.σ.ε. (γνωμ.), ΔΕΕ 2005, σελ. 900

¹⁹⁷ Άρθρο 3 § 5 του ν. 1876/1990

επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους και, εφ' όσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και τον εργοδότη». Η αρμοδιότητα επομένως της ανωτέρω αναφερόμενης συνδικαλιστικής οργάνωσης για σύναψη σ.σ.ε. στο επίπεδο της συγκεκριμένης εκμετάλλευσης παραμένει όπως και προηγουμένως^{198, 199}.

Εξάλλου, στο πλαίσιο της «αρχής της πολλαπλότητας» των συνδικαλιστικών οργανώσεων, μπορεί να συνυπάρχει μία συνδικαλιστική οργάνωση που καλύπτει μία μόνο εκμετάλλευση, με μία που καλύπτει δύο ή και περισσότερες εκμεταλλεύσεις και με μία που καλύπτει το σύνολο της επιχείρησης, ώστε οι εργαζόμενοι μίας εκμετάλλευσης να είναι συνδικαλιστικά διεσπαρμένοι σε περισσότερες από μία συνδικαλιστικές οργανώσεις²⁰⁰, οι οποίες δεν έχουν μεταξύ τους σχέση υποκειμένης προς υπερκείμενη²⁰¹.

Μπορεί όμως στην παλιά επιχείρηση, πλέον εκμετάλλευση, να υπήρχε ενδεχομένως μία μόνο συνδικαλιστική οργάνωση που διατηρεί σύμφωνα με τα προεκτεθέντα την αρμοδιότητά της για τη σύναψη της σ.σ.ε. στο επίπεδο της εκμετάλλευσης, κατά πάσα πιθανότητα όμως, στην διάδοχο επιχείρηση, υφίστανται και άλλη/ες συνδικαλιστικές οργανώσεις, κάποια/ες από τις οποίες μπορεί να είναι επίσης αρμόδιες για τη σύναψη επιχειρησιακής σ.σ.ε. σε επίπεδο επιχείρησης.

Οι συνδικαλιστικές όμως αυτές οργανώσεις, μπορεί να είναι αρμόδιες και για τη σύναψη σ.σ.ε. στο επίπεδο της συγκεκριμένης εκμετάλλευσης, με την οποία καμία σχέση δεν είχαν πριν από τη συγχώνευση;

Υποστηρίχθηκε η άποψη ότι δεν αρκεί μία συνδικαλιστική οργάνωση να καλύπτει καταστατικά ορισμένο εργασιακό χώρο, αλλά θα πρέπει να καλύπτει και

¹⁹⁸ Βλ. Ληξουριώτη Ι., Ζητήματα που ανακύπτουν από τη συγχώνευση επιχειρήσεων στον τομέα των σ.σ.ε. των εργαζομένων, Αρμενόπουλος 2000, σελ. 1020

¹⁹⁹ «Από πούθενά δεν προκύπτει ότι η σ.σ.ε. που καταρτίζεται στο επίπεδο μιας εκμετάλλευσης δεν μπορεί να συναφθεί από επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση της οποίας το καταστατικό καλύπτει ενδεχομένως και άλλες εκμεταλλεύσεις της ίδιας επιχείρησης» βλ. Ληξουριώτη Ι., Συνύπαρξη σωματείων διαφορετικού εύρους..., ο.π., σελ. 902

²⁰⁰ Βλ. Ληξουριώτη Ι., Συνύπαρξη σωματείων διαφορετικού εύρους..., ο.π., σελ. 901

²⁰¹ Ληξουριώτη Ι., Συνύπαρξη σωματείων διαφορετικού εύρους..., ο.π., σελ. 902

πραγματικά τις εργασιακές σχέσεις στο χώρο αυτό, χωρίς να αρκεί η προοπτική ότι θα αποκτήσει κάποτε μέλη σε κάποιον τόπο²⁰².

Η άποψη αυτή, όμως, δημιουργεί πρόβλημα στην περίπτωση που τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων από τις παλιές επιχειρήσεις συνεχίζουν να είναι μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που ήταν και πριν τη συγχώνευση, ώστε καμία συνδικαλιστική οργάνωση να μην καλύπτει πραγματικά τις εργασιακές σχέσεις σε ολόκληρη την επιχείρηση.

Κατά την ορθότερη άποψη, όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις της ενιαίας επιχείρησης είναι αρμόδιες για τη σύναψη της ανωτέρω ε.σ.σ.ε., ώστε πρέπει να διαπιστωθεί ποια είναι η πλέον αντιπροσωπευτική.

Η αντιπροσωπευτικότητα κρίνεται σύμφωνα με το άρθρο 6 § 2 του ν. 1876/1990. Ωστόσο, το κριτήριο της αριθμητικής αυτής υπεροχής, αναφέρεται στο πεδίο ισχύος που αφορά στο η σ.σ.ε., και επομένως εδώ στο πεδίο ισχύος της συγκεκριμένης εκμετάλλευσης, και όχι γενικά και αφηρημένα στο συνολικό αριθμό των εγγεγραμμένων μελών που συμμετείχαν στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης²⁰³. Επομένως, στην περίπτωση που πρόκειται να συναφθεί επιχειρησιακή σ.σ.ε. σε επίπεδο εκμετάλλευσης, το κριτήριο της αριθμητικής υπεροχής μπορεί να κριθεί μόνο σε σχέση με το δυναμικό σε ψηφίσαντα μέλη που διαθέτουν οι εν λόγω οργανώσεις σε αυτή και μόνο την εκμετάλλευση²⁰⁴.

Αξίζει να αναφερθεί, στο σημείο αυτό, το παράδειγμα που προέκυψε κατά τη συγχώνευση με απορρόφηση στην εταιρία «Ελληνικά Πετρέλαια Α.Ε.»²⁰⁵ των εταιριών: α) «Ελληνικά Διυλιστήρια Ασπροπύργου Α.Ε.», β) «Δημόσια Επιχείρηση Πετρελαίου – Έρευνα και Εκμετάλλευση Υδρογονανθράκων Α.Ε.» και γ) ΕΚΟ Ελληνικά Διυλιστήρια και Χημικά Μακεδονίας ΑΒΕΕ». Μετά την ανωτέρω συγχώνευση, υπογράφηκε σε ενιαίο κείμενο επιχειρησιακή σ.σ.ε., κατά τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη της

²⁰² Βλ. Ληξουριώτη Ι., Ζητήματα που ανακύπτουν από τη συγχώνευση επιχειρήσεων, ο.π., σελ. 1026, όπου παραπομπή σε Καρακατσάνη Α., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 3^η έκδ. 1992, σελ. 140

²⁰³ Βλ. Ληξουριώτη Ι., Ζητήματα που ανακύπτουν από τη συγχώνευση επιχειρήσεων..., ο.π., σελ. 1027

²⁰⁴ Βλ. Ληξουριώτη Ι., Συνύπαρξη σωματείων διαφορετικού εύρους..., ο.π., σελ. 904

²⁰⁵ Όπως μετονομάστηκε η «Δημόσια Επιχείρηση Πετρελαίου Α.Ε. – ΔΕΠ Α.Ε.»

οποίας, συμμετείχαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κάθε επιμέρους εκμετάλλευσης (πρώην αυτοτελούς επιχείρησης) οι οποίες και την συνυπέγραψαν. Το κείμενο αυτό, εμπεριέχει περισσότερες (όσες και οι εκμεταλλεύσεις) αυτοτελείς επιχειρησιακές σ.σ.ε. σε επίπεδο της κάθε κατά τα ανωτέρω εκμετάλλευσης, που ανταποκρίνεται στο πεδίο δραστηριότητας της κάθε συνυπογράφουσας συνδικαλιστικής οργάνωσης²⁰⁶.

Το ανωτέρω παράδειγμα δημιουργεί μία νέα δυνατότητα για σταδιακή ομογενοποίηση των όρων εργασίας στις περισσότερες εκμεταλλεύσεις μετά τη συγχώνευση, σε αρχικό ακόμα στάδιο που δεν θα είναι εύκολο να προσδιοριστεί ποια από τις περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων είναι η αντιπροσωπευτικότερη. Με τον τρόπο αυτό, θα αποφευχθούν οι έριδες μεταξύ των συνδικαλιστικών οργάνωσεων των εργαζομένων στο αρχικό αυτό στάδιο και θα επιτευχθεί γρηγορότερη ομογενοποίηση των διαφορετικών όρων εργασίας.

²⁰⁶ Αφού μόνο έτσι μπορεί να διασωθεί η εγκυρότητά του, ενώ εξάλλου υπογράφηκε από περισσότερες από μία συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων κατά τρόπο ισότιμο, χωρίς να τίθεται μεταξύ αυτών θέμα αντιπροσωπευτικότητας. Βλ. Ληξουριώτη Ι., Ζητήματα που ανακύπτουν από τη συγχώνευση επιχειρήσεων..., ο.π., σελ. 1030

VII. ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αντικείμενο της παρούσας εργασίας είναι οι συνέπειες της μεταβίβασης επιχείρησης στις σ.σ.ε.

Καθώς όμως ο συνηθέστερος τρόπος σύναψης κανονισμού εργασίας²⁰⁷ είναι με επιχειρησιακή σ.σ.ε.²⁰⁸, είναι σκόπιμο να ερευνηθεί εν συντομία τι συνεπάγεται η μεταβίβαση της επιχείρησης για τον ισχύοντα στη μεταβιβαζόμενη επιχείρηση κανονισμό εργασίας.

Η απάντηση στο ανωτέρω ερώτημα περιλαμβάνεται και αυτή στο άρθρο 4 § 2 του π.δ. 178/2002, το οποίο προβλέπει την τήρηση των όρων του υπάρχοντος κανονισμού από το διάδοχο εργοδότη²⁰⁹.

²⁰⁷ Σύμφωνα με το άρθρο 1 § 1 του ν.δ. 3789/1957 με τον κανονισμό ρυθμίζονται μόνο οι κατά την κατά την εκτέλεση της εργασίας διαμορφούμενες σχέσεις μεταξύ εργοδότη και μισθωτών. Μπορεί η διάταξη αυτή να αναφέρεται στους κανονισμούς που καταρτίζονται κατά τη διαδικασία του ν.δ. 3789/1957, αλλά αφού δεν προβλέπεται τίποτα διαφορετικό, ως προς το εύρος του νόμιμου περιεχομένου του, από τους νόμους που αναφέρονται στην κατάρτιση κανονισμού με συναπόφαση εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων ή που έχουν τη μορφή σ.σ.ε., παραμένει σε ισχύ η σχετική διάταξη του ανωτέρω ν.δ. Βλ. Μπακόπουλο Κ., Ο κανονισμός εργασίας ..., ο.π., σελ. 629, υποσημείωση 16, όπου και παραπομπή σε σχετική νομολογία και ενδεικτικά: ΣτΕ 38/1993, ΣτΕ 415/1968 ΕΕΔ 27, σελ. 1410

²⁰⁸ Χρήσιμο είναι στο σημείο αυτό να αναφερθεί ότι παρόλο που από τη γενική διατύπωση του άρθρου 2 αριθμ. 6 του ν. 1876/1990, μπορεί να δημιουργηθεί η εντύπωση ότι κανονισμός εργασίας μπορεί να περιέχεται (θεσπίζεται ή τροποποιείται) με οποιασδήποτε μορφής σ.σ.ε., το συμπέρασμα αυτό είναι λανθασμένο, αφού αφενός η φύση του κανονισμού επιβάλλει να μην ανατίθεται η ρύθμιση της εσωτερικής τάξης της εκμετάλλευσης σε τρίτους με υπερεπιχειρησιακό χαρακτήρα, αφετέρου, ο κανονισμός που θα καταρτιζόταν με τη μορφή σ.σ.ε. θα δέσμευε μόνο τους συνδικαλιστικά οργανωμένους μισθωτούς της εκμετάλλευσης (άρθρο 8 παρ. 2 ν. 1876/1990), γεγονός που θα αντέβαινε στην επιδίωξη του να ρυθμίζει κατά τρόπο ενιαίο τις εργασιακές σχέσεις στη μεταξύ τους πλοκή και αλληλεξάρτηση. Το αποτέλεσμα θα ήταν η δημιουργία δύο διαφορετικών καθεστώτων, που δεν επικαλύπτονται, δύο τάξεων σε θέση με χώρο για μία μόνο τάξη. Βλ. Μπακόπουλο Κ., Ο κανονισμός εργασίας– Κατάρτιση, περιεχόμενο και σχέση με την πρακτική της εκμετάλλευσης, ΕΕΔ 52 (1993), σελ. 627, όπου παραπομπή σε Καρακατσάνη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 1988, σελ. 124 και περαιτέρω παραπομπές. Ωστόσο, διατυπώθηκε και η αντίθετη άποψη από τον Καρδαρά, ο οποίος θεωρεί ότι η κλαδική σ.σ.ε. μπορεί να ρυθμίσει εξαντλητικά τα θέματα άρθρου 12 παρ. 4 του ν. 1767/1988 για περισσότερες ομοειδείς ή συναφείς επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις. Επειδή όμως τα θέματα του ανωτέρω άρθρου απαιτούν εξειδίκευση κατά επιχείρηση ή εκμετάλλευση, πρέπει να γίνει δεκτό ότι στην κλαδική σ.σ.ε. είναι κατ' αρχήν επιτρεπτές διαφοροποιήσεις κατά επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, ώστε να ανταποκρίνεται στις ιδιαιτερότητες των κατ' ιδίαν επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων, χωρίς όμως να επιφέρει αδικαιολόγητες διαφοροποιήσεις στις επιχειρήσεις αυτές. Το πρόβλημα της αναγκαστικής επίτευξης της δέσμευσης ολόκληρου του προσωπικού μπορεί να επιλυθεί κατά την ανωτέρω άποψη: α) με την προσχώρηση και την επέκταση κατά το άρθρο 11 του ν. 1876/1990, β) με την κατάρτιση πρόσθετης – παρεπόμενης επιχειρησιακής σ.σ.ε. και γ) με την πρόβλεψη στη συλλογική ρύθμιση ότι σε συγκεκριμένα ζητήματα θα καταρτισθεί το σύμφωνο της εκμεταλλεύσεως. Για περισσότερα βλ. Καρδαρά Α., Η ρύθμιση του κανονισμού εργασίας με τη συλλογική σύμβαση εργασίας, ΕΕΔ 57 (1998), σελ. 1018 επ.

²⁰⁹ Βλ. ΑΠ 578/2007, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ· ΑΠ 466/2007, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ· ΑΠ 1534/2006, Α΄ Δημοσίευση ΝΟΜΟΣ· ΑΠ 1429/2006, Τράπεζα Νομικών

Όπως και επί σ.σ.ε., το ζήτημα είναι απλούστερο όταν αφορά απλή μεταβίβαση επιχείρησης, ενώ καθίσταται κάπως δυσχερέστερο όταν αφορά συγχώνευση επιχειρήσεων. Έτσι, λογικό είναι και στην περίπτωση του κανονισμού εργασίας, ο διάδοχος εργοδότης να θέλει τη σύναψη ενός κανονισμού που θα ισχύει για το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησής του, ώστε να αποφύγει τη δικαιοϊκή πολυμορφία με την ταυτόχρονη ισχύ δύο ή και περισσότερων κανονισμών εργασίας²¹⁰.

Ο κανονισμός εργασίας συστήνεται με α) με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, β) με μονομερή κατάρτισή του από τον εργοδότη με μια διαδικασία ελέγχου από τη δημόσια διοίκηση (άρθρο 1 του ν.δ. 3789/1957)^{211, 212}, γ) με συμφωνία ανάμεσα στο συμβούλιο εργαζομένων και τον εργοδότη σύμφωνα με τους όρους του άρθρου 12 § 4 του ν. 1767/1988, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 8 § 3 του ν. 2224/1994, εφόσον τα υπό ρύθμιση ζητήματα του κανονισμού δεν έχουν ρυθμιστεί με σ.σ.ε. και δεν λειτουργεί στην επιχείρηση συνδικαλιστική οργάνωση²¹³ και δ) με νόμο.

Ανάλογα με ποιον από τους ανωτέρω τρόπους έχει συσταθεί, γίνεται και η τροποποίησή του, ώστε:

Πληροφοριών ΔΣΑ· ΑΠ 1319/2006, Α΄ Δημοσίευση ΝΟΜΟΣ· ΑΠ 390/2005, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ· ΑΠ 389/2005, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ

²¹⁰ Βλ. ΑΠ 362/2007, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ, όπου ρητά αναφέρεται ότι ο κανονισμός εργασίας της απορροφούσας εταιρίας δεν ισχύει και στους εργαζομένους της απορροφούμενης.

²¹¹ Στις επιχειρήσεις που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση που να καλύπτει το σύνολο των μισθωτών ή συμβούλιο εργαζομένων και στις περιπτώσεις που παρόλο που υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση δεν επιδιώξει την κατάρτιση κανονισμού με επιχειρησιακή σ.σ.ε. Βλ. Μπακόπουλο, Ο κανονισμός εργασίας..., ο.π., σελ. 628 Πάντως, σύμφωνα και με τα ανωτέρω, η υποχρέωση του εργοδότη, ο οποίος απασχολεί στην επιχείρησή του άνω των 70 εργαζομένων να καταρτίσει κατά τα ανωτέρω κανονισμό εργασίας, ούτε αίρεται, ούτε αναστέλλεται από την ύπαρξη στην εκμετάλλευση συμβουλίου εργαζομένων ή συνδικαλιστικής οργάνωσης, ενώ η υποχρέωσή του αυτή εκλείπει μόνο με την ισχύ κανονισμού εργασίας που θα έχει συμπεριληφθεί είτε σε σ.σ.ε., είτε σε σύμφωνο της εκμεταλλεύσεως. Βλ. Καρδαρά Α., Η ρύθμιση του κανονισμού εργασίας με τη συλλογική σύμβαση εργασίας, ΕΕΔ 57 (1998), σελ. 1010

²¹² Κατά τον Μετζίτσκο Α., ο.π., σελ. 659, στην συγκεκριμένη περίπτωση ο εργοδότης λειτουργεί ως νομοθέτης στη επιχείρηση ή την εκμετάλλευσή του, ο δε καταρτιζόμενος στα πλαίσια ισχύος του νόμου τούτου κανονισμός είχε ισχύ ουσιαστικού νόμου, εξ αντικειμένου δικαίου, γεγονός που σημαίνει ότι, η ενέργεια του κανονισμού είναι, κατ' αρχήν άμεση η δε ρύθμισή του καθίσταται αυτόματα περιεχόμενο των υποκειμένων εργασιακών σχέσεων, δηλαδή συμπλήρωμα της ατομικής σύμβασης εργασίας (άρθρο 1 § 2 του ν. 3789/1957) χωρίς μάλιστα να ερευνάται η βούληση των μερών.

²¹³ Υποστηρίζεται ωστόσο και η αντίθετη άποψη ότι δηλαδή το συμβούλιο εργαζομένων δεν αποστερείται της εξουσίας κατάρτισης κανονισμού εργασίας μόνο από το γεγονός της ύπαρξης συνδικαλιστικής οργάνωσης, ενώ ένα τέτοιο αποτέλεσμα επέρχεται μόνο από τη σύναψη επιχειρησιακής σ.σ.ε., περιέχουσας τον κανονισμό εργασίας. Βλ. Καρδαρά Α., Η ρύθμιση του κανονισμού εργασίας..., ο.π., σελ. 1010-1011

α) εάν συστήθηκε με επιχειρησιακή σ.σ.ε. θα ισχύσουν όσα αναλυτικά αναφέραμε ανωτέρω για τις ε.σ.σ.ε,

β) εάν συστήθηκε μονομερώς από τον εργοδότη, ερευνητέο είναι το θέμα της φύσεως των όρων του. Έτσι, εφόσον γίνει δεκτή η συμβατική του φύση, άποψη την οποία ασπάζεται η νομολογία, μπορεί μεν αυτός να τροποποιηθεί χωρίς πρόβλημα προς στο ευμενέστερο, δεν μπορεί όμως να γίνει δεκτό το ίδιο και για την προς το χειρόν τροποποίησή του. Στην περίπτωση αυτή, απαιτείται η συναίνεση κάθε μισθωτού χωριστά.

γ) εάν συστήθηκε με συμφωνία ανάμεσα στο συμβούλιο εργαζομένων και τον εργοδότη μπορεί με νεώτερη συμφωνία να τροποποιηθεί τόσο ευμενέστερα όσο και δυσμενέστερα. Αφού ο κανονισμός που έχει συσταθεί με τον τρόπο αυτό έχει κανονιστική ισχύ, θα ισχύσει η αρχή της τάξεως. Πάντως είναι δυνατή η τροποποίηση του κανονισμού αυτού και με σύναψη επιχειρησιακής σ.σ.ε., αφού προϋπόθεση για τη σύναψη κανονισμού με τον τρόπο αυτό (συμφωνία εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων) είναι να μην λειτουργεί στην επιχείρηση συνδικαλιστική οργάνωση²¹⁴. Από τα ανωτέρω βγαίνει το συμπέρασμα ότι για τη σύνταξη κανονισμού προτιμάται η επιχειρησιακή σ.σ.ε. Στην περίπτωση πάντως που ο κανονισμός τροποποιηθεί με ε.σ.σ.ε., οι ευνοϊκότερες για τους μισθωτούς νέες ρυθμίσεις θα επικρατήσουν, ενώ οι παλιότερες ευνοϊκότερες ρυθμίσεις θα επιβιώσουν²¹⁵.

δ) εάν συστήθηκε με νόμο, θα εφαρμοστεί η αρχή της τάξεως, εάν ο νέος κανονισμός συσταθεί πάλι με νόμο. Αν ο νέος κανονισμός συσταθεί με οποιοδήποτε άλλο τρόπο, θα ισχύσει η αρχή της εύνοιας²¹⁶.

²¹⁴ Η να συμφωνεί ως προς αυτό η υπάρχουσα συνδικαλιστική οργάνωση, αφού στόχος της διάταξης είναι η εξυπηρέτηση των συνδικαλιστικών σκοπών και όχι η θέση φραγμών στη διαδικασία κατάρτισης κανονισμών. Βλ. Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π., σελ. 250-251

²¹⁵ Αφού στην περίπτωση αυτή το σύμφωνο της εκμεταλλεύσεως θα κατισχύσει της επιχειρησιακής σ.σ.ε. λόγω ανώτερης ουσιαστικής – αλλά όχι τυπικής – ισχύος, όπως υποδεικνύει το άρθρο 2 αρ. 6 του ν. 1876/1990. Βλ., Τσιμπούκη Χ., ο.π., σελ. 1467 όπου και περαιτέρω παραπομπές.

²¹⁶ Βλ., Τσιμπούκη Χ., ο.π., σελ. 1468, όπου παραπομπή σε εισήγηση Δούκα Β. Στο εκπαιδευτικό σεμινάριο του Ο.ΜΕ.Δ.

VIII. Η ΤΥΧΗ ΤΩΝ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ Σ.Σ.Ε. ΜΕΤΑ ΤΗ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

- i. Έννοια Κλαδικών Σ.Σ.Ε. και Δ.Α.**
- ii. Έννοια Ομοιοεπαγγελματικών Σ.Σ.Ε. και Δ.Α.**
- iii. Τι συνεπάγεται για αυτές η μεταβίβαση επιχείρησης;**
- iv. Όταν ο εργοδότης προσχώρησε στη συνδικαλιστική οργάνωση εργοδοτών που συνήψε τη σ.σ.ε.**
- v. Όταν ο εργοδότης δεν προσχώρησε στη συνδικαλιστική οργάνωση εργοδοτών που συνήψε τη σ.σ.ε.**
 - α) Ο εργοδότης είναι μέλος άλλης αρμόδιας εργοδοτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης**
 - β) Ο εργοδότης ασκεί το δικαίωμά του αρνητικής συνδικαλιστικής ελευθερίας**
- vi. Η σχέση εργασίας μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησης δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των ίδιων σ.σ.ε.**

i. Έννοια Κλαδικών Σ.Σ.Ε. και Δ.Α.

Οι κλαδικές σ.σ.ε. και δ.α. περιέχουν τους όρους εργασίας που αφορούν τους εργαζομένους ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων πόλεως, περιφέρειας ή και όλης της χώρας.

Ομοειδείς είναι οι επιχειρήσεις που έχουν το αυτό αντικείμενο δραστηριότητας και λειτουργούν υπό τις αυτές περίπου συνθήκες παραγωγής και διαθέσεως προϊόντων ή παροχής υπηρεσιών και συναφείς είναι οι επιχειρήσεις που έχουν παρεμφερές αντικείμενο δραστηριότητας ή λειτουργούν υπό παρόμοιες συνθήκες²¹⁷, με τρόπο ώστε

²¹⁷ ΑΠ 1886/1999, Νομολογία Εργατικού Δικαίου, Επιμέλεια Χρυσούλας Πετίνη – Πηγιώτη, ΔΕΝ 56 (2000), σελ. 145

να δικαιολογείται η ομοιόμορφη ρύθμιση των όρων εργασίας του προσωπικού που απασχολείται σε αυτές²¹⁸.

Σύμφωνα με τη νομολογία του ΣτΕ²¹⁹ η συνάφεια υπάρχει όταν διαπιστώνεται η ύπαρξη ορισμένων ελάχιστων κοινών χαρακτηριστικών που επιτρέπει τον καθορισμό ορισμένων ομοιόμορφων όρων εργασίας²²⁰. Για τον κλάδο, τέτοια στοιχεία είναι ο παραγωγικός σκοπός, η παραγωγική διαδικασία, που χαρακτηρίζει μια επιχειρηματική δραστηριότητα, αφού η κοινή παραγωγική δραστηριότητα και τα ίδια μέσα άσκησης μιας δραστηριότητας είναι τα αντικειμενικά στοιχεία που συνθέτουν την έννοια του κλάδου.

Οι κλαδικές σ.σ.ε. ρυθμίζουν τους όρους εργασίας των εργαζομένων σε ομοειδείς ή συναφείς επιχειρήσεις ανεξάρτητα από την ειδικότητά τους και συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις που εκπροσωπούν εργαζομένους των επιχειρήσεων αυτών ανεξάρτητα από το επάγγελμά τους²²¹. Οι κλαδικές σ.σ.ε. αποτελούν προέκταση των επιχειρησιακών αφού αναφέρονται σε πλείονες συναφείς επιχειρήσεις²²².

Ο κλάδος των επιχειρήσεων που αφορούν οι κλαδικές σ.σ.ε. μπορεί να είναι ευρύτερος ή στενότερος²²³, αρκεί να περιλαμβάνονται επιχειρήσεις που από την άποψη οικονομικής δραστηριότητας έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά ήτοι είναι ομοειδείς ή συναφείς με την έννοια που αναφέρθηκε παραπάνω²²⁴. Πάντως, ο κλάδος δεν μπορεί να προσδιορίζεται με τέτοια γενικά χαρακτηριστικά, ώστε να περιλαμβάνει επιχειρήσεις που έχουν από απόψεως οικονομικής δραστηριότητας τα ίδια χαρακτηριστικά, αλλά δεν προσδιορίζουν ομοειδείς ή συναφείς επιχειρήσεις²²⁵.

²¹⁸ ΑΠ 589/1999, Νομολογία Εργατικού Δικαίου, Επιμέλεια Χρυσούλας Πετίνη – Πηνιώτη, ο.π., σελ. 155

²¹⁹ ΣτΕ 1879/1999, ΕΕΔ 53, σελ. 536

²²⁰ Βλ. Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π., σελ. 112

²²¹ ΑΠ 1886/1999, ο.π., σελ. 146

²²² Βλ. Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π., σελ. 109

²²³ Βλ. ΑΠ 1286/1999, ΑΠ 1164/1998, ΑΠ 589/1999, Νομολογία Εργατικού Δικαίου, Επιμέλεια Χρυσούλας Πετίνη – Πηνιώτη, ο.π., σελ. 145-157

²²⁴ Βλ. ΑΠ 1164/1998, Νομολογία Εργατικού Δικαίου, Επιμέλεια Χρυσούλας Πετίνη – Πηνιώτη, ο.π., σελ. 148

²²⁵ Βλ. ΕφΑθ 3018/1998, Νομολογία Εργατικού Δικαίου, Επιμέλεια Χρυσούλας Πετίνη – Πηνιώτη, ο.π., σελ. 148

ii. Έννοια Ομοιοεπαγγελματικών Σ.Σ.Ε. και Δ.Α.

Οι ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε. περιέχουν τους όρους εργασίας εργαζομένων του αυτού επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων, πόλης, περιφέρειας ή και όλης της χώρας, ανεξάρτητα από το είδος της επιχειρήσεως στην οποία απασχολούνται.

Σύμφωνα με τη νομολογία του ΣτΕ²²⁶ η συνάφεια υπάρχει όταν διαπιστώνεται η ύπαρξη ορισμένων ελάχιστων κοινών χαρακτηριστικών που επιτρέπει τον καθορισμό ορισμένων ομοιόμορφων όρων εργασίας²²⁷.

Για το επάγγελμα τέτοια στοιχεία είναι το αντικείμενο ενασχόλησης, το είδος εργασίας που προσφέρεται και που συνδέεται με κάποια μέθοδο εργασίας.

iii. Τι συνεπάγεται για αυτές η μεταβίβαση επιχείρησης;

Όπως έχουμε ανωτέρω αναφέρει, η αξία του άρθρου 4 § 2 του π.δ. 178/2002 έγκειται στην υποχρέωση του διαδόχου εργοδότη να τηρεί τους όρους: α) των επιχειρησιακών σ.σ.ε., β) των κλαδικών σ.σ.ε. και των ομοιοεπαγγελματικών σ.σ.ε. που έχουν συναφθεί από εργοδοτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των οποίων ο νέος εργοδότης δεν είναι μέλος και οι οποίες δεν έχουν κηρυχθεί γενικά υποχρεωτικές, αφού σε κάθε περίπτωση είναι αυτόνομη η διατήρηση της ισχύος των υπολοίπων μορφών σ.σ.ε.

Όσον αφορά τις επιχειρησιακές σ.σ.ε. έγινε εκτενής αναφορά ανωτέρω. Απομένει, επομένως να ελέγξουμε ποιά είναι η τύχη των υπόλοιπων προαναφερθέντων κατηγοριών σ.σ.ε. μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησης.

Ο διάδοχος εργοδότης, υποχρεούται να τηρεί τους όρους και των κλαδικών σ.σ.ε. και των ομοιοεπαγγελματικών σ.σ.ε. που ισχύουν για τους εργαζόμενους ή μέρος των εργαζομένων της μεταβιβασθείσας επιχείρησης, σύμφωνα με το άρθρο 4 § 2 του π.δ. 178/2002, παρόλο που από το ελληνικό δίκαιο ως προς τις κλαδικές και

²²⁶ ΣτΕ 1879/1999, ΕΕΔ 53, σελ. 536

²²⁷ Βλ. Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π., σελ. 112

ομοιοεπαγγελματικές οργανώσεις ισχύει ο κανόνας της δέσμευσης μόνο των μελών²²⁸,
229

Για όσο χρονικό διάστημα διατηρείται η ισχύς της σ.σ.ε., ισχύουν όσα μόλις αναφέραμε ως προς τις υποχρεώσεις του διαδόχου εργοδότη, με αποτέλεσμα να ισχύει η σ.σ.ε. με τους ίδιους όρους που ισχύει και για τα μέλη, χωρίς να δημιουργείται ως προς αυτό κάποιο ιδιαίτερο ερμηνευτικό πρόβλημα

Ζήτημα δημιουργείται για την τύχη των ανωτέρω σ.σ.ε. όταν αυτές παύσουν πλέον να ισχύουν²³⁰. Για την μελέτη του θέματος αυτού πρέπει να διαχωρήσουμε, α) τις περιπτώσεις που ο διάδοχος εργοδότης έγινε αυτοβούλως μέλος της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή μίας εκ των περισσοτέρων συνδικαλιστικών οργάνωσεων των εργοδοτών που μετείχαν στη σύναψη της υπό κρίση σ.σ.ε. και β) τις περιπτώσεις που ο διάδοχος εργοδότης δεν εντάχθηκε στη συνδικαλιστική οργάνωση εργοδοτών που συνήψε τη σ.σ.ε.

iv. Όταν ο εργοδότης προσχώρησε στη συνδικαλιστική οργάνωση εργοδοτών που συνήψε τη σ.σ.ε.

Στις περιπτώσεις που ο εργοδότης προσχώρησε στη συνδικαλιστική οργάνωση των εργοδοτών που σύναψε την υπό κρίση σ.σ.ε., άρχισε πλέον αυτός να δεσμεύεται από το χρόνο απόκτησης της ιδιότητας, όχι με βάση το άρθρο 4 § 2 του π.δ. 178/2002, αλλά ιδίω δικαίω, σύμφωνα με τον κανόνα της δέσμευσης των μελών που ισχύει για τις κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε.

²²⁸ Ο κανόνας αυτός προϋποθέτει την ύπαρξη της ιδιότητας του μέλους αμφιμερώς και από την πλευρά των εργαζομένων και από την πλευρά των εργοδοτών, η οποία μπορεί να είναι άμεση ή έμμεση. Έμμεση ιδιότητα θεωρείται εκείνη κατά την οποία, την σ.σ.ε. δεν υπογράφει η συνδικαλιστική οργάνωση στην οποία είναι ο εργαζόμενος ή ο εργοδότης μέλος, αλλά η υπερκείμενη συνδικαλιστική οργάνωση στην οποία μετέχει και η οργάνωση στην οποία αυτή είναι μέλος. ΑΠ 691/1981, ΔΕΝ 37, σελ. 840· Βλ. Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο - Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π., σελ. 279· ΑΠ 1846/2006, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ

²²⁹ Σε αντίθεση με τις εθνικές γενικές και τις επιχειρησιακές σ.σ.ε., για τις οποίες επιλέχθηκε από το νομοθέτη, η γενική δέσμευση στο πεδίο εφαρμογής τους.

²³⁰ Ως προς το χρόνο ισχύος της σ.σ.ε. μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησης, όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, δεν ορίζεται τίποτα στο π.δ. 178/2002, παρόλο που η Οδηγία 98/50ΕΚ στο άρθρο 3 § 3 εδ. 2, ορίζει ότι το χρονικό διάστημα της διατήρησης των εργασιακών όρων δεν επιτρέπεται να είναι μικρότερο του έτους. Η επιλογή αυτή του Έλληνα νομοθέτη, αποδίδεται στην κατανόηση της εύλογης επιθυμίας του διαδόχου εργοδότη για ομογενοποίηση των όρων εργασίας, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχει συγχώνευση επιχειρήσεων.

Στην περίπτωση αυτή, η λύση της σ.σ.ε. μπορεί να επέλθει με όλους τους τρόπους που προβλέπονται στο νόμο, ισχύει δε μέχρι τη σύναψη της νέας, ίδιας μορφής σ.σ.ε., ο κανόνας της εξάμηνης παράτασης της ισχύος των όρων της, καθώς και η μετά την πάροδο της παράτασης, μετενέργεια των όρων αυτής.

Αυτονόητο είναι ότι με τη σύναψη της επόμενης σ.σ.ε. δεσμεύονται κανονικά τα μέρη από τους όρους αυτής, οι οποίοι αντικαθιστούν τους όρους της παλιάς σ.σ.ε.

ν. Όταν ο εργοδότης δεν προσχώρησε στη συνδικαλιστική οργάνωση εργοδοτών που συνήψε τη σ.σ.ε.

Ο εργοδότης μπορεί να μην προσχώρησε στη συνδικαλιστική οργάνωση εργοδοτών, είτε α) γιατί είναι μέλος άλλης συναρμόδιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, η οποία δεν συμμετείχε στην σύναψη της σ.σ.ε., είτε β) γιατί απλά ασκεί το δικαίωμά του της αρνητικής συνδικαλιστικής ελευθερίας.

α) Ο εργοδότης είναι μέλος άλλης αρμόδιας εργοδοτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης

Στην πρώτη περίπτωση, μετά την καταγγελία της σ.σ.ε. από τα συμβαλλόμενα μέρη, μπορεί η συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων να καλέσει σε διαπραγματεύσεις και τη συνδικαλιστική οργάνωση εργοδοτών στην οποία συμμετέχει ο εν λόγω διάδοχος εργοδότης, ώστε αυτός να δεσμεύεται πλέον και από την καινούρια σ.σ.ε., αφού πουθενά στο νόμο δεν γίνεται αναφορά για πλέον αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών, υπάρχει δε η δυνατότητα στη σύναψη σ.σ.ε. να μετέχουν από εργοδοτικής πλευράς περισσότερες συναρμόδιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, προκειμένου να επιτυγχάνεται ευρύτερη δέσμευση από τις σ.σ.ε. που συνάπτονται.

Από τη στιγμή που η εργοδοτική συνδικαλιστική οργάνωση στην οποία συμμετέχει ο διάδοχος εργοδότης θα συμμετέχει κατά τη σύναψη της νέας σ.σ.ε., θα δεσμεύεται ο ίδιος από αυτή, ως συμβαλλόμενο μέρος, χωρίς να δημιουργείται κάποια ερμηνευτική προς τούτο δυσχέρεια.

Σε περίπτωση που η ανωτέρω εργοδοτική συνδικαλιστική οργάνωση αδρανήσει, τότε τα μέλη μπορούν να προσφύγουν στη μεσολάβηση και σε τελικό επίπεδο στη διαιτησία, ώστε θα εκδοθεί διαιτητική απόφαση που θα δεσμεύει τα μέρη όπως η σ.σ.ε.

σύμφωνα με το άρθρο 16 § 3 του ν. 1876/1990. Η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία αποτελεί, στη φάση αυτή, μια εύλογη κύρωση για το μέρος που με τη συμπεριφορά του ανατρέπει το πλαίσιο διαλόγου που δημιουργεί η μεσολάβηση τρίτου²³¹.

β) Ο εργοδότης ασκεί το δικαίωμά του αρνητικής συνδικαλιστικής ελευθερίας

Στην περίπτωση αυτή, που ο εργοδότης δεν συμμετέχει σε καμία συνδικαλιστική οργάνωση εργοδοτών, με βάση τον κανόνα της δέσμευσης μόνο των συμβαλλομένων μερών, ο οποίος ισχύει σχετικά με τις κλαδικές και τις ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε., αυτός (διάδοχος εργοδότης) δεν θα δεσμεύεται από οποιαδήποτε κανούρια τέτοιας φύσεως σ.σ.ε.

Ως προς τις σ.σ.ε. όμως γενικά, μετά την καταγγελία τους, υπάρχει ο κανόνας της εξάμηνης παράτασης των όρων τους και της μετανέργειας αυτών μέχρι τη σύναψη νέας σ.σ.ε., ώστε να μην δημιουργηθεί κενό στην προστασία των εργαζομένων.

Από τα ανωτέρω καθίσταται ευνόητο, ότι μετά την καταγγελία της κλαδικής ή οποιοεπαγγελματικής σ.σ.ε., η οποία δεσμεύει τον διάδοχο εργοδότη μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησης, η ισχύς των όρων της παρατείνεται για ένα εξάμηνο, μετά δεν την πάροδο αυτού του εξαμήνου, οι ανωτέρω όροι μετενεργούν, καθιστάμενοι «προσωρινά» όροι της ατομικής σύμβασης εργασίας των εργαζομένων.

²³¹ Βλ. Καζάκο Α., Συλλογική αυτονομία..., ο.π., σελ. 456 όπου αναλυτικά αναφέρεται: «Η εργοδοτική πλευρά, λοιπόν, δεσμεύεται από μια δ.α. που εκδίδεται μετά από μονομερή προσφυγή της εργατικής πλευράς, γιατί με την αδιάλλακτη συμπεριφορά της, δηλαδή την άρνηση της μεσολάβησης ή της πρότασης του ανεξάρτητου και αμερόληπτου μεσολαβητή, κατά κατάχρηση της συλλογικής αυτονομίας, ματαιώνει το σκοπό της τελευταίας, τη ρύθμιση των όρων εργασίας. Πρόκειται δηλαδή, εκτός των άλλων, και για την επέλευση μιας κύρωσης για μια εργοδοτική συμπεριφορά που δεν επιτρέπει την ομαλή διαδικασία ρύθμισης των όρων εργασίας, αντιθέτως, μάλιστα, και προς τη δική του πρακτική της τακτικής αναπροσαρμογής των τιμών και των λοιπών όρων της επιχειρηματικής δράσης του. Έχουμε στην περίπτωση αυτή μια πετυχημένη πρακτική εναρμόνιση της ελευθερίας του εργοδότη και της ουσιαστικής συλλογικής αυτονομίας με μια ήπια επέμβαση ενός Οργανισμού που αποτελεί Ν.Π.Ι.Δ. και διαιτητών με εγγυημένη ανεξαρτησία. Και όλα αυτά για την επιτέλεση ενός έργου που εγγράφεται ήδη στο προοίμιο του καταστατικού της Δ.Ο.Ε. Εκεί αναφέρεται μεταξύ των σκοπών της Δ.Ο.Ε. και η διασφάλιση για τους εργαζομένους ενός μισθού που θα τους επιτρέπει να καλύπτουν τις βασικές βιοτικές ανάγκες. Η ανάγκη αυτή εξακολουθεί να είναι και σήμερα επίκαιρη και το σύστημα διαιτησίας του ν. 1876/1990 την υπηρετεί με συνέπεια.

vi. Η σχέση εργασίας μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησης δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των ίδιων σ.σ.ε.²³²

Στην περίπτωση που μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησης, οι σχέσεις εργασίας δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των ίδιων σ.σ.ε., υπάρχουν δύο ενδεχόμενα: α) η σχέση εργασίας να εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής άλλης σ.σ.ε. και β) η σχέση εργασίας να μην εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής άλλης σ.σ.ε.

Στην πρώτη περίπτωση που με βάση τη νομική κατάσταση του εργοδότη, τον κλάδο της οικονομίας στον οποίο έχει ενταχθεί η επιχείρηση μετά από τυχόν μεταβολή του αντικειμένου της, το επάγγελμα του μισθωτού μετά από τυχόν μεταβολή του αντικειμένου της εργασίας του κ.λπ., δημιουργείται πεδίο εφαρμογής άλλης σ.σ.ε., η σχέση εργασίας ρυθμίζεται πλέον, μετά τη λήξη της προϊσχύουσας «μεταβιβασθείσας» σ.σ.ε., από τους όρους της άλλης αυτής σ.σ.ε.

Στην δεύτερη περίπτωση, που μετά τη μεταβίβαση, η σχέση εργασίας με τη νέα επιχείρηση δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής ούτε της προϊσχύουσας ούτε άλλης σ.σ.ε., τότε οι όροι της λήξασας σ.σ.ε. μετενεργούν επ' αόριστον²³³, η σχέση εργασίας ρυθμίζεται δε ως προς το ελάχιστο περιεχόμενό της από τους όρους της εθνικής γενικής σ.σ.ε.

²³² Βλ. Δούκα Β., Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές σχέσεις εργασίας, ο.π., σελ. 437, όπου και περαιτέρω παραπομπές σε ελληνική και ξένη βιβλιογραφία

²³³ Υποστηρίζεται ωστόσο και η άποψη ότι οι όροι αυτοί μετατρέπονται σε όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας, με αποτέλεσμα να μπορούν να τροποποιηθούν με βάση τους κανόνες της συμβατικής ελευθερίας. Μία τέτοια άποψη, αν και στη συγκεκριμένη περίπτωση που δεν ακολουθεί άλλη σ.σ.ε., θα ήταν ίσως βολική, δεν μπορεί για λόγους συνέπειας να γίνει δεκτή, αφού διαφορετικά, κάθε φορά που οι όροι μίας σ.σ.ε. μετενεργούν, δεν θα ήταν δυνατή, η με τη νέα σ.σ.ε. δυσμενέστερη τροποποίηση των όρων τους. Γίνεται από την παρούσα θέση δεκτό, ότι κατά το στάδιο της μετενέργειας, οι όροι της σ.σ.ε. καθίστανται μόνο προσωρινά και μέχρι τη σύναψη νέας σ.σ.ε., περιεχόμενο της ατομικής σχέσης εργασίας.

ΙΧ. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Από την ανάλυση που προηγήθηκε, καθίσταται σαφές, ότι η κρίση περί την ύπαρξη μεταβίβασης επιχείρησης απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή από τον εφαρμοστή του Δικαίου, καθώς συνεπάγεται την εφαρμογή σημαντικών προστατευτικών διατάξεων για τους εργαζομένους της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης.

Στα πλαίσια της κατά τα ανωτέρω παρεχόμενης προστασίας, εντάσσεται και η υποχρέωση του διαδόχου εργοδότη να τηρεί τους όρους των σ.σ.ε., αφού με τον τρόπο αυτό προστατεύεται η διατήρηση του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων, ώστε να μην καθίσταται εξαιτίας της μεταβίβασης δυσχερέστερη η θέση του μισθωτού.

Η εφαρμογή του άρθρου 4 § 2 του π.δ. 178/2002 που αφορά στην διατήρηση των όρων των σ.σ.ε., είναι σχετικά απλή όταν αφορά τη μεταβίβαση μιας αυτοτελούς και κλειστής μονάδας, είναι δυνατόν όμως κατά την εφαρμογή της να ανακύψουν διάφορα ζητήματα στις περιπτώσεις συγχώνευσης επιχειρήσεων, όταν σε αυτές (επιχειρήσεις) ίσχυαν διαφορετικές σ.σ.ε.

Οι δυσχέρειες αυτές που εμφανίζονται κατά τα ανωτέρω, οι οποίες, καθώς και οι λύσεις αυτών, διεξοδικά αναλύθηκαν ανωτέρω, καταδεικνύουν και τη σημασία της ρύθμισης αυτής, η οποία συμπορεύει απόλυτα με τη γενικότερη φιλοσοφία του εργατικού δικαίου για την προστασία του εργαζομένου ως ασθενέστερου μέρους της εργασιακής σχέσης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Αλεξανδρίδου Ελίζα, Δίκαιο Εμπορικών Εταιριών – Κεφαλαιουχικές Εταιρίες, Τεύχος Β΄, Β΄ Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2000
2. Αναγνωστόπουλος Βασίλειος, Μεταβίβαση Επιχείρησης μετά το π.δ. 178/2002 – Εγγυημένα ή επισφαλή τα δικαιώματα των εργαζομένων;, ΕΕΔ 62 (2003), σελ. 897
3. Ο ίδιος, Μεταβίβαση επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμημάτων εγκαταστάσεων – Διαδοχή προσώπου εργοδότη και δικαιώματα, ΕΕΔ 59 (2000), σελ.849
4. Βλαστός Στυλιανός, Συγχώνευση επιχειρήσεων και κατάλυση εργασιακών δικαιωμάτων, ΕΕΔ 60 (2001), σελ. 963
5. Ο ίδιος, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις – Ουσιαστικά και Δικονομικά ζητήματα, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 2005
6. Ο ίδιος, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Δίκαιο & Οικονομία, Π. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα 2006
7. Βλαστού Αρετή, Σύγκρουση επιχειρησιακής σ.σ.ε. και επιχειρησιακής συνήθειας, ΕΕΔ 63 (2004), σελ. 257
8. Ο ίδιος, Εργατική Νομολογία – Μεταφορά προσωπικού του δημοσίου τομέα – Μεταφορά προσωπικού που προκαλεί δυσμενή μεταβολή, ΕΕΔ 54 (1995), σελ. 964
9. Γαζετάς Κωνσταντίνος, Μεταβίβαση επιχείρησης και Έννομες Συνέπειες για τις Εργασιακές Σχέσεις – Δικαστική Προστασία, Νομική Βιβλιοθήκη, 2007
10. Γεωργιάδης Αστέριος, Ενοχικό Δίκαιο – Γενικό μέρος ΙΙ, Γ΄ Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2000
11. Δεσπότης Γιώργος, Πρακτικός Οδηγός για τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, Είδη συμβάσεων – Υποδείγματα – Νομολογία, Ρim Ηλεκτρονικές Πληροφορίες – Εκδόσεις, 2005

12. Δούκα Βικτώρια, Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές σχέσεις εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1997
13. Η ίδια, Μεταβίβαση επιχειρήσεων και εργασιακές σχέσεις, ΕΕΔ 60 (2001), σελ. 997
14. Ζερδελής Δημήτριος, Μεταβίβαση επιχείρησης και συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις (Π.Δ. 572/1988), ΔΕΕ 3 (1996), σελ. 238
15. Ο ίδιος, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Τόμος Ι, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα –Κομοτηνή 2006
16. Ο ίδιος, Η πρακτική της εκμετάλλευσης, ΕΕΔ 46 (1987), σελ. 1025
17. Καζάκος Άρης, Συλλογική αυτονομία, δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία και Δ.Ο.Ε. – Ζητήματα ουσιαστικού και δικονομικού δικαίου, ΕΕΔ 63 (2004), σελ. 449
18. Καζάκος Άρης, Μεταβίβαση επιχείρησης, χειροτέρευση των όρων ιδιωτικής ασφάλισης προσωπικού και εκπροσώπηση των εργαζομένων, ΕΕΔ 63 (2004), σελ. 194
19. Καμενόπουλος Θωμάς, Νεώτερες εξελίξεις στο θεσμό της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, ΕΕΔ 54 (1995), σελ. 1041
20. Ο ίδιος, Οι έννομες σχέσεις της μεταβίβασης επιχείρησης στις εργασιακές σχέσεις, ΕΕΔ 55 (1996), σελ. 1045
21. Ο ίδιος, Η εξομοίωση μεταβιβάσεως δραστηριοτήτων με μεταβίβαση επιχειρήσεων, ΕΕΔ 56 (1997), σελ. 145
22. Ο ίδιος, Η μεταβίβαση δραστηριοτήτων στη νεώτερη νομολογία του ΔΕΚ – Σχόλιο στην απόφαση ΔΕΚ της 11.3.1997 («Süzen»), ΕΕΔ 57 (1998), σελ. 1105
23. Ο ίδιος, Η νέα Οδηγία για τη μεταβίβαση επιχειρήσεων, ΕΕΔ 58 (1999), σελ. 817
24. Καρδαράς Αθανάσιος, Συγχώνευση επιχειρήσεων και αρχαιρεσίες σε συνδικαλιστικές Οργανώσεις – Γνωμοδότηση, ΕΕΔ 61 (2002), σελ. 321

25. Ο ίδιος, Η ρύθμιση του κανονισμού εργασίας με τη συλλογική σύμβαση εργασίας, ΕΕΔ 57 (1998), σελ. 1009
26. Καρούζος Γιάννης, Η μεταβίβαση επιχείρησης ή τμήματος αυτής και η έκταση της ευθύνης μεταβιβάζοντος και διαδόχου κατ' αρ. 4 π.δ. 178/2002, ΦορΕπ 2004, σελ. 1214
27. Κουκιάδης Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Β' Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1995
28. Ο ίδιος, Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 1999
29. Λεβέντης Γεώργιος, Μεταβίβαση επιχειρήσεως και συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις - Συμβολή στην ερμηνεία του π.δ. 572/1988, ΔΕΝ 45, σελ. 1169
30. Ο ίδιος, Μεταβίβαση και συγχώνευση επιχειρήσεων – Συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις – Λήξη ισχύος επιχειρησιακής ΣΣΕ λόγω μη υπάρξεως επιχειρήσεως – Μετενέργεια ΣΣΕ – τροποποίηση όρων μετενεργούσης ΣΣΕ – Μερική καταγγελία ΣΣΕ – Ίση μεταχείριση των εργαζομένων συγχωνευθεισών επιχειρήσεων; - Γνωμοδότηση, ΔΕΝ 55 (1999), σελ. 1569
31. Ο ίδιος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2^η Έκδοση, Συνδικαλιστικές Ελευθερίες – Συνδικαλιστικές Οργανώσεις – Συλλογικές Συμβάσεις, Απεργία, Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα 2007
32. Λεοντάρης Μιλτιάδης, Εργατικό Δίκαιο, Τόμος Ι, Έκδοση 16^η, Εκδόσεις Παμισος, Αθήνα 2007
33. Ληξουριώτης Ιωάννης, Ζητήματα που ανακύπτουν από τη συγχώνευση επιχειρήσεων στον τομέα των σ.σ.ε. των εργαζομένων, Αρμενόπουλος 2000, σελ. 1020
34. Ο ίδιος, Συλλογικές συμφωνίες στο πλαίσιο αναδιοργάνωσης των επιχειρήσεων (Συμφωνίες για τη διαχείριση της απασχόλησης), ΔΕΕ 1997, σελ. 817
35. Ο ίδιος, Εργατική Νομολογία – Διατήρηση υποχρεώσεων προηγούμενου εργοδότη – Μεταβολή προσώπου εργοδότη, ΕΕΔ 52 (1993), σελ. 447

36. Ο ίδιος, Εργατική Νομολογία – Προϋπόθεση είναι ο οικειοθελής χαρακτήρας της παροχής – Αρχή της ίσης μεταχείρισης, ΕΕΔ 53 (1994), σελ. 418
37. Ο ίδιος, Συνύπαρξη σωματείων διαφορετικού εύρους σε επιχειρήσεις με περισσότερες εκμεταλλεύσεις και αρμοδιότητα σύναψης σ.σ.ε. (γνωμ.), ΔΕΕ 2005, σελ. 897
38. Ο ίδιος, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, Έκδοση 2005
39. Μαρκόπουλος Κωνσταντίνος, Η προϋπηρεσία των μισθωτών – Γενικές διατάξεις, ΔΕΝ 61 (2005), σελ. 1636
40. Μετζίτακος Απόστολος, Διατηρητέα δικαιώματα εργαζομένων κατά τη μεταβίβαση της επιχείρησης (Μετά την ισχύ του Π.Δ. 178/2002), ΔΕΝ 58 (2002), σελ. 1377
41. Μετζίτακος Απόστολος – Καρταλτζής Βασίλειος – Φουντέα Κωνσταντίνα, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικό – Συλλογικό – Ευρωπαϊκό, International Forum Training & Consulting, 2005
42. Ο ίδιος, Η δυσμενέστερη τροποποίηση ΣΣΕ και η υπεροχή ευνοϊκότερων ρυθμίσεων, ΕΕΔ 54 (1995), σελ. 655
43. Μηλιαρά Έλλη, Προστασία εργαζομένων κατά τη μεταβίβαση επιχειρήσεων – Η συμφωνία του άρθρου 6 π.δ. 572/1988, ΕΕΔ 61 (2002), σελ. 769
44. Μητρόπουλος Αλέξανδρος και Ντότσικα Μαρία., Σχέσεις κανονισμών εργασίας, επιχειρησιακών σ.σ.ε. και ατομικών σ.σ.ε. – Γνωμοδότηση, ΕΕΔ 59 (2000), σελ. 945
45. Μπακόπουλος Κωνσταντίνος, Ο κανονισμός εργασίας – Κατάρτιση, περιεχόμενο και σχέση με την πρακτική της εκμετάλλευσης, ΕΕΔ 52 (1993), σελ. 625
46. Ο ίδιος, Εξαγορά επιχείρησης και εργασιακές σχέσεις, ΔΕΕ 12 (2000), σελ. 1191
47. Ο ίδιος, Ζητήματα ευθύνης λόγω διαδοχής στην επιχείρηση, ΔΕΕ 5 (2005) σελ. 556

48. Παπαστερίου Δημήτριος, Γενικές Αρχές του Αστικού Δικαίου, Ια, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1994
49. Παραράς Πέτρος, Σύνταγμα και Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, 2^η έκδοση, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 2001
50. Παρίσσης Κωνσταντίνος, Ιδιαιτερότητες στην ερμηνεία του π.δ. 164/2004, ΝΟΜΟΣ
51. Πρακτικό Συμβουλίου Επικρατείας 96/2002 Τμ. Ε', Μεταβίβαση επιχειρήσεων και προστασία εργαζομένων, ΕΕΔ 61 (2002) σελ. 571
52. Τράντας Γεώργιος, Το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 77/178/ΕΟΚ για τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, ΔΕΕ 1999, σελ. 384
53. Τραυλός – Τζανετάτος Δ., Συγχώνευση επιχειρήσεων, πρακτική της εκμετάλλευσης και αρχή της ίσης μεταχείρισης – Γνωμοδότηση, ΕΛΔ/νη 36 (1995), 807
54. Τσιμπούκης Χρόνης, Η συσχέτιση των πηγών του Εργατικού Δικαίου σε περίπτωση συγχωνεύσεως επιχειρήσεων, ΕΕΔ 61 (2002), σελ. 1457
55. Χαλαμάνης Αναστάσιος και Γαβανάς Αντώνιος, Προστασία εργαζομένων επί μεταβιβάσεων επιχειρήσεων κατά το ελληνικό και κοινοτικό δίκαιον, ΕΕΔ 38 (1979), σελ. 420
56. Χριστοδούλης Ρούσσος – Μπαλτάς Σωτήριος – Αργυρόπουλος Σωτήριος – Χαλαμάνης Αναστάσιος, Το δίκαιον της εργασίας – Θεωρία – Ερμηνεία – Νομολογία – Πράξεις, Εκδοτικός Οίκος Αφοί Π. Σάκκουλα, Αθήναι 1979

ΠΡΟΣΦΑΤΗ ΣΧΕΤΙΚΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

1. ΑΠ 803/2007, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ
2. ΑΠ 578/2007, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ
3. ΑΠ 466/2007, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ
4. ΑΠ 362/2007, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ
5. ΑΠ 1849/2006, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ
6. ΑΠ 1534/2006, Α΄ Δημοσίευση ΝΟΜΟΣ
7. ΑΠ 1478/2006, ΔΕΕ 2007, σελ. 367· Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ
8. ΑΠ 1429/2006, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ
9. ΑΠ 1319/2006, Α΄ Δημοσίευση ΝΟΜΟΣ
10. ΑΠ 1283/2006, Α΄ Δημοσίευση ΝΟΜΟΣ
11. ΑΠ 1083/2006, Α΄ Δημοσίευση ΝΟΜΟΣ
12. ΑΠ 488/2006, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ
13. ΑΠ 390/2005, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ
14. ΑΠ 389/2005, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ
15. ΑΠ 1138/2003, Α΄ Δημοσίευση ΝΟΜΟΣ· ΕΕΔ 2004, σελ. 141
16. ΑΠ 157/2003, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ
17. ΑΠ 1374/1999, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ, ΔΕΕ 2000, σελ. 646· ΔΕΝ 2000, σελ. 153
18. ΑΠ 1286/1999, Νομολογία Εργατικού Δικαίου, Επιμέλεια Χρυσούλας Πετίνη – Πηγιώτη, ΔΕΝ 56 (2000), σελ. 145
19. ΑΠ 598/1999, Νομολογία Εργατικού Δικαίου, Επιμέλεια Χρυσούλας Πετίνη – Πηγιώτη, ΔΕΝ 56 (2000), σελ. 155
20. ΑΠ 583/1999, Δ/νη 1999, σελ. 49· Δ/νη 2000, σελ. 104· ΔΕΕ 1999, σελ. 1050· ΔΕΝ 1999 (...)
21. ΑΠ 1164/1998, Νομολογία Εργατικού Δικαίου, Επιμέλεια Χρυσούλας Πετίνη – Πηγιώτη, ΔΕΝ 56 (2000), σελ. 148
22. ΑΠ 1473/1997, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ
23. ΑΠ 988/1996, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ

24. ΑΠ 610/1991, ΕΕΔ 1992, σελ. 136· ΕλλΔ/νη 1992, σελ. 119· ΕΕΝ 1992, σελ. 351· Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ
25. ΑΠ 227/1990, ΕΕΔ 49, σελ. 722
26. ΕφΘεσ 259/2005, ΔΕΕ 2005, σελ. 851· Αρμ 2005, σελ. 740· ΝΟΜΟΣ
27. ΕφΠατρ 105/2005, ΕΕΔ 2005, σελ. 776
28. ΕφΑθ 7002/2004, Δ/νη 2005, σελ. 551· ΝΟΜΟΣ
29. ΕφΠατρ 999/2004, Αχαϊκή Νομολογία 2005, σελ. 509· Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ
30. ΕφΘεσ 435/2004, Αρμ 2005, σελ. 257· Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ
- 31.
32. ΕφΑθ 9327/2002, ΝοΒ 2004, σελ. 398
33. ΕφΠειρ 833/2001, ΔΕΕ 2002, σελ. 884· ΝΟΜΟΣ
34. ΕφΛαρ 539/2000, ΔΙΚΟΓΡΑΦΙΑ 2000, σελ. 55
35. ΕφΑθ 7159/2000, ΕλλΔνη 2004, σελ. 548
36. ΕφΑθ 3018/1998, Νομολογία Εργατικού Δικαίου, Επιμέλεια Χρυσούλας Πετίνη – Πηγιώτη, ΔΕΝ 56 (2000), σελ. 149
37. ΕφΑθ 1499/1996, ΕΕΔ 56 (1997), σελ. 1075
38. ΕφΑθ 6548/1994, ΕΕΔ 54 (1995), σελ. 966
39. ΜΠρΠειρ 3965/2005, ΕΝαυτΔ 2006, σελ. 206
40. ΜΠρΘεσ 24378/2003, Αρμ 2003, σελ. 1632· Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ
41. ΜΠρΑθ 2176/1993, ΑρχΝ 1994, σελ. 51

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΔΕΚ

1. ΔΕΚ, Υποθ. C – 425/2002, Johanna Maria Delahaye, ΝΟΜΟΣ
2. ΔΕΚ (Ολομ.), Υποθ. C – 175/1999, Didier Mayer, Νομολογία Ευρωπαϊκού Εργατικού Δικαίου – Επιμέλεια Συγγενιώτου Αικατερίνης, ΔΕΝ 57 (2001), 794
3. ΔΕΚ, Υποθ. C – 234/1998, ΕλλΔνη 41 (2000), 1500
4. ΔΕΚ, Υποθ. C – 343/1998, Renato Collino και Luisella Chiappero, Νομολογία Ευρωπαϊκού Εργατικού Δικαίου – Επιμέλεια Συγγενιώτου Αικατερίνης, ΔΕΝ 57 (2001), 799
5. ΔΕΚ, Υποθ. C – 13/1995, Süzen, ΕΕΔ 57 (1998), σελ. 1108
6. ΔΕΚ, Υποθ. C – 171 και 172/1994, Merckx, σχόλιο της οποίας σε Καμενόπουλο Θ., Η μεταβίβαση δραστηριοτήτων, ο.π., σελ. 1106 επ.
7. ΔΕΚ, Υποθ. C – 392/1992, Christel Schmidt, Συλλογή 1994, σ. I-1311 και σχολιασμός αυτής από Καμενόπουλο Θ., ΕΔ 54 (1995), 1041