

Μεταβίβαση επιχείρησης & εργασιακές σχέσεις



Γράφει ο
Κωνσταντίνος Ματσάγας

Δικηγόρος



**A. A. Αργυριάδης
& Συνεργάτες**
Δικηγορική Εταιρεία



Εισαγωγικά

Με την θέση σε ισχύ του Π.Δ. 80/2022 με τίτλο «Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου», ο νομοθέτης επιχείρησε να συγκεντρώσει και να αποδελτιώσει όλες τις διατάξεις και τα νομοθετήματα που ρυθμίζουν τις ατομικές εργασιακές σχέσεις. Μεταξύ των κωδικοποιούμενων διατάξεων συμπεριλήφθηκε η έννοια της μεταβίβασης επιχείρησης ή εκμετάλλευσης (α. 347 έως 358). Μολονότι πρόκειται για ένα ζήτημα σαφώς τεκμηριωμένο νομοθετικά (τόσο από εθνικές όσο και διεθνείς νομοθετικές προσεγγίσεις), η μεταβίβαση επιχείρησης ή εκμετάλλευσης παραμένει ένα καίριο ζήτημα στην επιχειρηματική πρακτική, αλλά και στη νομική επικαιρότητα, ιδίως όσον αφορά στις συνέπειες που αυτή έχει στις εργασιακές σχέσεις. Με το παρόν επιχειρείται μια συνοπτική παράθεση των κυριότερων εξ αυτών των συνεπειών, αλλά και της προστασίας που αποδίδεται από το Π.Δ. 80/2022 στις ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις.

Με το Π.Δ. 80/2022 κωδικοποιήθηκαν οι διατάξεις του Π.Δ. 178/2002 (α. 1 έως 10), με το οποίο ενσωματώθηκε στην εθνική έννομη τάξη η Οδηγία 2001/23/ΕΚ. Σκοπός* της ως άνω Οδηγίας είναι «να διασφαλίσει τη συνέχιση των εργασιακών σχέσεων που υφίστανται στο πλαίσιο μιας οικονομικής οντότητας, ανεξαρτήτως της μεταβολής του εργοδότη, και, επομένως, να προστατεύσει τους εργαζόμενους σε περίπτωση επελεύσεως τέτοιας μεταβολής». Δεν λειτουργεί δηλαδή αποτρεπτικά προς την συγκέντρωση επιχειρήσεων, αλλά εγγυητικά ως προς τα δικαιώματα των εργαζομένων, επιτρέποντας τους να παραμείνουν στην υπηρεσία του νέου επιχειρηματία με τους ίδιους όρους.**

Ζητήματα ορολογίας

Για την πληρέστερη κατανόηση ολόκληρου του φάσματος του φαινομένου της μεταβίβα-

* ΔΕΕ 12.2.2009, C-466/07

** ΔΕΚ απόφ. 17.12.1987 (Ny Molle Kro), Συλλογή 1987, 5479

σης επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή τμήματος αυτών, απαραίτητη κρίνεται η διασαφήνιση συγκεκριμένων όρων που παρουσιάζονται αρχικά στην Οδηγία 2001/23/ΕΚ και στα μεταγενέστερα κατόπιν αυτής εκδοθέντα Π.Δ.

Με τον όρο επιχείρηση νοείται κάθε οικονομική οντότητα, ανεξαρτήτως της νομικής μορφής της, του τρόπου χρηματοδότησης και του χαρακτήρα του φορέα της, που συντίθεται από ένα σύνολο προσώπων, πραγμάτων, εννόμων σχέσεων, πραγματικών καταστάσεων, δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, τα οποία είναι επαρκώς οργανωμένα και σκοπεύουν με τρόπο σταθερό και μόνιμο στην επίτευξη ενός παραγωγικού και οικονομικού αποτελέσματος. Τμήμα επιχείρησης δε, νοείται η επιμέρους τεχνική ή παραγωγική εργασιακή ενότητα με επαρκή οργάνωση και αυτοτέλεια, η οποία λειτουργεί στο πλαίσιο της επιχείρησης, επιδιώκοντας έναν ειδικότερο σκοπό.*

Μεταβίβαση επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή τμημάτων αυτών, κατά την Οδηγία και τα βάσει αυτής εκδοθέντα Π.Δ., νοείται η κάθε είδους ανάληψη και συνέχιση της επιχειρηματικής δραστηριότητας μιας οικονομικής οντότητας από έναν νέο εργοδότη χωρίς να μεταβάλλεται η ταυτότητα της και υπό την προϋπόθεση να συνεχισθεί η λειτουργία της.**

Εκχωρητής ονομάζεται ο μεταβιβάζων εργοδότης, ήτοι κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο, λόγω της μεταβίβασης, χάνει την ιδιότητα του εργοδότη στην επιχείρηση, την εκμετάλλευση ή τα τμήματα αυτών, εκδοχέας δε ονομάζεται ο διάδοχος εργοδότης, ήτοι κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο, λόγω της μεταβίβασης αποκτά την ιδιότητα του εργοδότη στην επιχείρηση, εκμετάλλευση ή στα τμήματα αυτών.

* Ι. Ληξουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Κεφ. Β' Έννοια μεταβίβασης επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, 2021, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη

** ΑΠ 1188/2019 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ



Συνέπειες μεταβίβασης επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή τμημάτων τους

Πρώτη κατά σειρά εμφάνισης στο Π.Δ. 80/2022 συνέπεια είναι η μεταβίβαση εργασιακών σχέσεων. Συγκεκριμένα, κατά το α. 350 παρ. 1 Π.Δ. 80/2022 (πρώην α. 4 παρ. 1 Π.Δ. 178/2002), «*δια της μεταβιβάσεως και από την ημερομηνία αυτής, όλα τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις που έχει ο μεταβιβάζων από σύμβαση ή σχέση εργασίας μεταβιβάζονται στο διάδοχο*». Με τη ρύθμιση αυτή, κατοχυρώθηκε ρητά ο προηγουμένως νομολογιακά διαμορφωμένος κανόνας της αυτοδίκαιης μεταβίβασης των εργασιακών σχέσεων και της διατήρησης αμετάβλητων των όρων εργασίας. Η ουσία της διάταξης αυτής είναι ότι υπάρχει πλήρης υπεισέλυση του εκδοχέα και νέου εργοδότη στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας.

Η διάταξη του α. 350 παρ. 1 είναι αναγκαστικού δικαίου, δεν μπορεί δηλαδή να αποκλειστεί ή να τροποποιηθεί και να αλλάξει δυσμενέστερα για τον εργαζόμενο με συμφωνία εκχωρητή και εκδοχέα, ή μεταξύ εκχωρητή και ερ-

γαζόμενου που εργαζεται στη μεταβιβαζόμενη μονάδα.*

Ενδεικτικά, πρόκειται για παραβίαση του α. 350 παρ. 1 του Π.Δ. η συμφωνία μεταξύ εκχωρητή και εργαζόμενων ότι θα διατηρηθούν οι θέσεις εργασίας τους, αλλά πρώτα θα πρέπει να διακοπεί η σχέση εργασίας τους, με σκοπό να επαναπροσληφθούν από τον νέο εργοδότη – εκδοχέα μόλις ολοκληρωθεί η μεταβίβαση.**

Τέλος, δε, όταν μεταβιβάζεται μόνο τμήμα της επιχείρησης, η μεταβίβαση αφορά την εργασιακή σχέση των εργαζόμενων εκείνων που ανήκουν στο εν λόγω τμήμα.***

Δεύτερη, κατά σειρά εμφάνισης στο Π.Δ. συνέπεια είναι η διατήρηση των όρων συλλογικών συμβάσεων εργασίας και κανονισμών εργασίας. Κατά το α. 350 παρ. 2 Π.Δ. 80/2022 (πρώην 4 παρ. 2 Π.Δ. 178/2002) «*με την επιφύλαξη της επόμενης παραγράφου, μετά τη μεταβίβαση, ο διάδοχος εξακολουθεί να τηρεί τους όρους εργασίας που προβλέπονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, απόφαση διαιτησίας, κανονισμό ή ατομική σύμβαση εργασίας*».

Στόχος της συγκεκριμένης διάταξης είναι η διατήρηση του status quo ως προς όλους τους όρους εργασίας, ανεξάρτητα από την πηγή προέλευσής τους.#

Η διάταξη του άρθρου 350 παρ. 2 του Π.Δ. 80/2022 έχει επικουρική εφαρμογή και εφαρμόζεται μόνο όταν δεν προκύπτει κανονιστική δέσμευση των μεταβιβασθέντων εργαζομένων και του διαδόχου εργοδότη από τη ΣΣΕ που ίσχυε στη μεταβιβασθείσα μονάδα. Επομένως, μετά τη μεταβίβαση ερευνάται αρχικά αν διατηρείται η κανονιστική δέσμευση, βάσει του δικαίου των ΣΣΕ, τόσο των μεταβιβασθέντων εργαζομένων όσο και του διαδόχου εργοδότη από τη ΣΣΕ που ίσχυε στη μεταβιβασθείσα μονάδα. Αν δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις κα-

νονιστικής δέσμευσης αμφοτέρων των μερών, τότε εφαρμόζεται το άρθρο 350 παρ. 2 του Π.Δ. 80/2022 και ο διάδοχος εργοδότης εξακολουθεί να δεσμεύεται κανονιστικά από τη ΣΣΕ που ίσχυε στη μεταβιβασθείσα μονάδα κατά τη χρονική στιγμή της μεταβίβασης. Η δέσμευση αυτή του διαδόχου εργοδότη διαρκεί μέχρι την καταγγελία ή τη λήξη της ΣΣΕ ή την τροποποίησή της από άλλη ΣΣΕ. Όταν επομένως η ΣΣΕ του αρχικού εργοδότη λήξει με έναν από τους τρόπους λήξης των ΣΣΕ (π.χ. καταγγελία, πάροδος της ορισμένης διάρκειας ισχύος της, αντικατάστασή της από άλλη τροποποιητική ΣΣΕ), ο διάδοχος εργοδότης αποδεσμεύεται από τη ΣΣΕ αυτή και έχει κάθε δικαίωμα να επιδιώξει νέα διαφορετική ρύθμιση των όρων εργασίας με τα μέσα που προβλέπει το δίκαιο κάθε κράτους μέλους. Επίσης ο διάδοχος εργοδότης δεν δεσμεύεται από ΣΣΕ που δεν ισχύει ή δεν δέσμευε τους εργαζομένους κατά τη χρονική στιγμή της μεταβίβασης αλλά συνήφθη μετά τη μεταβίβαση, έστω και αν η ΣΣΕ αυτή έχει αναδρομική ισχύ.

Ως **τρίτη** κατά σειρά συνέπεια, στο α. 350 παρ. 3 Π.Δ. 80/2022 εισάγεται μια εξαίρεση στον κανόνα της πλήρους μεταβίβασης των δικαιωμάτων του εργαζομένου. Ειδικότερα, ορίζεται πως ο εκδοχέας – διάδοχος εργοδότης δύναται να διακόψει οποιαδήποτε υφιστάμενη ασφαλιστική σύμβαση, είτε με μορφή ομαδικού προγράμματος σε ασφαλιστική εταιρία είτε με μορφή λογαριασμού που λειτουργεί στο πλαίσιο της επιχείρησης είτε με μορφή ομαδικού προγράμματος σε ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο.* Ο δικαιολογητικός λόγος της εν λόγω ρύθμισης έγκειται στο ότι η ανάληψη από τον διάδοχο των πρόσθετων παροχών που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι θα δυσχέραινε ουσιωδώς τη μεταβίβαση, δεδομένου του υψηλού κόστους.

Τέταρτη κατά σειρά συνέπεια η απαγόρευση

* ΑΠ 259/2006 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ
** ΑΠ 259/2006 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ
*** ΑΠ 1553/2002, ΔΕΝ 2003, 10
ΑΠ 1082/2010 ΔΕΝ 2011, 1188

* ΑΠ 91/2008, ΑΠ 1319/2006



απόλυσης λόγω της μεταβίβασης. Συγκεκριμένα, κατά το α. 351 παρ. 1 Π.Δ. 80/2022 «η μεταβίβαση μιας επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης δεν συνιστά αυτή καθ' αυτή λόγο απόλυσης εργαζομένων. Η διάταξη του προηγούμενου εδαφίου δεν εμποδίζει, τηρουμένων των σχετικών περί απολύσεων διατάξεων, απολύσεις που είναι δυνατόν να επέλθουν για λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανώσεως που συνεπάγονται μεταβολές του εργατικού δυναμικού».

Σκοπός της εν λόγω διάταξης είναι να προστατεύσει τους εργαζόμενους, οι οποίοι λόγω της μεταβίβασης της επιχείρησης και της αλλαγής του φορέα της, είναι εκτεθειμένοι σε έναν ιδιαίτερα αυξημένο κίνδυνο απολύσεων, τόσο πριν από τη σχεδιαζόμενη μεταβίβαση, όσο και μετά την υλοποίησή της. Έτσι, ενώ προηγουμένως ο εργοδότης (είτε ο μεταβιβάζων είτε ο διάδοχος) μπορούσε ελεύθερα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας τηρώντας τις διατυπώσεις του νόμου, το Π.Δ. απαγορεύει την καταγγελία που γίνεται λόγω της μεταβίβασης. Καθιερώνεται δηλαδή αυτοτελής λόγος ακυρότητας της απόλυσης, ο οποίος ισχύει παράλληλα με άλλους λόγους ακυρότητας.*

Παρά τα ανωτέρω, ο νομοθέτης, επειδή δεν ήθελε να εμποδίσει τη μεταβίβαση των επιχειρήσεων, εισάγει στο δεύτερο εδάφιο του ίδιου άρθρου εξαίρεση, κατά την οποία μπορεί να λάβει χώρα καταγγελία της σύμβασης εργασίας χωρίς να έχει αιτία τη μεταβίβαση αυτή καθαυτή, αλλά άλλους λόγους οι οποίοι, ανεξάρτητα από τη μεταβίβαση, θα μπορούσαν να δικαιολογήσουν την απόλυση.

λογήσουν την απόλυση.

Πέμπτη συνέπεια κατά σειρά είναι η δυνατότητα καταγγελίας της σύμβασης εκ μέρους του εργαζόμενου λόγω μεταβολής των όρων εργασίας. Συγκεκριμένα κατά το α. 351 παρ. 2 Π.Δ. 80/2022 «αν η σύμβαση εργασίας ή η εργασιακή σχέση καταγγελθεί λόγω του ότι η μεταβίβαση συνεπάγεται ουσιαστική μεταβολή των όρων εργασίας σε βάρος του εργαζόμενου, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή της εργασιακής σχέσης θεωρείται ότι επήλθε εξαιτίας του εργοδότη». Παρέχεται δηλαδή προστασία στον εργαζόμενο σε περίπτωση που ο ίδιος καταγγείλει τη σύμβαση λόγω ουσιώδους μεταβολής των όρων εργασίας σε βάρος του. Τότε, κατά τη διάταξη, η καταγγελία θεωρείται ότι έγινε από τον εργοδότη, με συνέπεια ο εργαζόμενος να διατηρεί όλα τα πλεονεκτήματα που θα είχε σε αυτήν την περίπτωση (αποζημίωση κ.ο.κ.).

Τελευταία συνέπεια που εισάγεται με το α. 353 Π.Δ. 80/2022 είναι η προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, κατά το α. 353 Π.Δ. 80/2022 «κατά το μέτρο που η εγκατάσταση, επιχείρηση ή τμήμα εγκατάστασης ή επιχείρησης διατηρεί την αυτονομία της συνεχίζονται, όπως προβλέπονται από τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας, το καθεστώς και η λειτουργία των εκπροσώπων των εργαζομένων οι οποίοι θίγονται από μία μεταβίβαση, με την έννοια του άρθρου 348 παρ. 1». Ο νομοθέτης δηλαδή κρίνει πως το δικαίωμα εκπροσώπησης των εργαζομένων εμπίπτει στον γενικό κανόνα της μεταβίβασης όλων των δικαιωμάτων του εργαζόμενου.*

* ΑΠ 1188/2019

* ΔΕΚ 29-8-2010, C-151/09