



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
2012 - 2015

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων

Εργασιακά Θέματα

«Μεταβολή (Αλλαγή) του Προσώπου του Εργοδότη-Μεταβίβαση Επιχείρησης»



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
2007 - 2013
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ
ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΜΕΤΑΒΟΛΗ (ΑΛΛΑΓΗ) ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ – ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ.....	2
1. Η έννοια της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη	2
Πηγές	7
Συντακτική ομάδα	7

ΜΕΤΑΒΟΛΗ (ΑΛΛΑΓΗ) ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ – ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

1. Η έννοια της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη

ΘΕΜΑ	Μεταβολή του προσώπου του εργοδότη
ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	Μεταβίβαση επιχείρησης ή εκμετάλλευσης είναι η κάθε είδους ανάληψη και συνέχιση της επιχειρηματικής δραστηριότητας από τρίτο, εφόσον δεν μεταβάλλεται η ταυτότητα της επιχείρησης. Δεν ενδιαφέρει ο τρόπος της μεταβίβασης, αρκεί να συνεχίζει να υφίσταται ως ενιαία οντότητα.
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ	Σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή τμήματος εκμετάλλευσης, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις από την εργασιακή σχέση μεταβιβάζονται αυτοδικαίως και ως έχουν στον διάδοχο εργοδότη.
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ	Ο μεταβιβάζων εργοδότης υποχρεούται, πριν από την πραγματοποίηση της μεταβίβασης, να πληροφορεί εγκαίρως τους εκπροσώπους των εργαζομένων του που θίγονται από μια μεταβίβαση (ΠΔ 178/2002) για τα ακόλουθα σημεία: α) την ημερομηνία ή την προτεινόμενη ημερομηνία μεταβίβασης, β) τους λόγους της μεταβίβασης, γ) τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες για τους εργαζομένους από τη μεταβίβαση, δ) τα προβλεπόμενα μέτρα όσον αφορά τους εργαζομένους.

Σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, δημιουργείται, αφενός, το ζήτημα της προστασίας της ίδιας της εργασιακής σχέσης και, αφετέρου, της διασφάλισης συγκεκριμένων δικαιωμάτων που ο εργαζόμενος είχε αποκτήσει με βάση τη σύμβαση εργασίας του και τους λοιπούς ρυθμιστικούς παράγοντες υπό τον παλαιό εργοδότη στο νέο εργασιακό περιβάλλον που προκύπτει από την είσοδο στην εργασιακή σχέση του διάδοχου εργοδότη.

Το ζήτημα ρυθμίζεται από το ΠΔ 572/1988, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 178/2002, το οποίο αποτελεί ενσωμάτωση στο ελληνικό δίκαιο της κοινοτικής οδηγίας 77/187 (τροποποιηθείσα με την 98/50).

Βασικό άξονα των νομοθετικών αυτών κειμένων αποτελεί η αρχή ότι, **σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή τμήματος εκμετάλλευσης, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις από την εργασιακή σχέση μεταβιβάζονται αυτοδικαίως και ως έχουν στον διάδοχο εργοδότη. Παράλληλα όμως με τον διάδοχο, παραμένει υπεύθυνος εις ολόκληρο (εξίσου) και ο μεταβιβάζων εργοδότης για τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από τη σχέση εργασίας μέχρι τον χρόνο που αναλαμβάνει ο διάδοχος.**

Ο μεταβιβάζων εργοδότης υποχρεούται, πριν από την πραγματοποίηση της μεταβίβασης, να πληροφορεί εγκαίρως τους εκπροσώπους των εργαζομένων του που θίγονται από μια μεταβίβαση (ΠΔ 178/2002) για τα ακόλουθα σημεία:

- α) την ημερομηνία ή την προτεινόμενη ημερομηνία μεταβίβασης,
- β) τους λόγους της μεταβίβασης,
- γ) τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες για τους εργαζομένους από τη μεταβίβαση,
- δ) τα προβλεπόμενα μέτρα όσον αφορά τους εργαζομένους.

Ίδια υποχρέωση έχει και ο διάδοχος εργοδότης, ο οποίος υποχρεούται να γνωστοποιεί αυτές τις πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων του εγκαίρως, και οπωσδήποτε πριν οι εργαζόμενοί του θιγούν άμεσα από τη μεταβίβαση, ως προς τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας τους.

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.

Τα αποτελέσματα των διαβουλεύσεων καταγράφονται σε πρακτικό στο οποίο διατυπώνονται οι τελικές θέσεις των ενδιαφερομένων.

Οι υποχρεώσεις αυτές ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων που προβλέπονται στη νομοθεσία ισχύουν ανεξάρτητα από το αν η απόφαση περί μεταβίβασης έχει ληφθεί από τον εργοδότη ή από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη). Επίσης, η μη παροχή πληροφοριών από την επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη δεν αποτελεί λόγο μη τήρησης των υποχρεώσεων που προβλέπονται στην εν λόγω νομοθεσία.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, ο διάδοχος εργοδότης οφείλει να καταβάλλει τις ίδιες αποδοχές που κατέβαλλε ο αρχικός εργοδότης, να διατηρήσει τους ίδιους όρους καταβολής τους, να διατηρήσει εν ισχύ τους ήδη υφιστάμενους κανονισμούς εργασίας ή τυχόν οικειοθελείς παροχές του αρχικού εργοδότη, να αναγνωρίσει τη συνολική προϋπηρεσία που διανύθηκε στον αρχικό εργοδότη, να διατηρήσει δώρα και λοιπά επιδόματα κ.ά.

Σε περίπτωση που σε μια επιχείρηση ή εγκατάσταση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων για λόγους ανεξάρτητους από τη θέλησή τους, ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώσει εγγράφως και εκ των προτέρων όλους τους εργαζομένους για τα θέματα που αναφέρονται παραπάνω (α' έως δ'). Η ενημέρωση αυτή γίνεται εγκαίρως και συγχρόνως προς όλους τους εργαζομένους.

Σε περίπτωση παραβίασης της ως άνω υποχρέωσης για έγκαιρη και προσήκουσα ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ενόψει μιας μεταβίβασης, επιβάλλεται στον μεταβιβάζοντα, τον διάδοχο ή τους εκπροσώπους τους πρόστιμο με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας, που εκδίδεται έπειτα από ακρόαση του προσώπου στο οποίο επιβάλλεται το πρόστιμο για παροχή εξηγήσεων.

Η φιλοσοφία των παραπάνω νομοθετικών κειμένων είναι ότι η μεταβίβαση, συγχώνευση ή συγκέντρωση (εξαγορά) επιχειρήσεων δεν πρέπει να επηρεάζει τις θέσεις εργασίας του προσωπικού. Με άλλα λόγια, εφόσον μια επιχείρηση ή μια εκμετάλλευση της επιχείρησης ή έστω ένα τμήμα της επιχείρησης μεταβιβάζεται και μεταβάλλεται ως οργανωμένη ενότητα φορέα, τότε θα πρέπει να διατηρούνται οι θέσεις εργασίας αλλά και τα πάσης φύσεως δικαιώματα των εργαζομένων που προκύπτουν από οποιαδήποτε πηγή, δηλαδή από ατομική σύμβαση εργασίας, από ΣΣΕ, από κανονισμό, επιχειρησιακή συνήθεια κ.ά. (εξαιρέση αποτελούν τα υφιστάμενα ομαδικά συστήματα επαγγελματικής ασφάλισης).

Εκείνος που διαδέχεται ή υποκαθιστά έναν εργοδότη ή συνεχίζει να λειτουργεί την επιχείρησή του με οποιονδήποτε τρόπο αναλαμβάνει αυτοδικαίως και τις εργασιακές σχέσεις όπως ακριβώς είχαν κατά τη στιγμή της διαδοχής – χωρίς να απαιτείται η συναίνεση του εργαζόμενου ή του μεταβιβαζόντος ή διάδοχου εργοδότη.

Μεταβίβαση επιχείρησης ή εκμετάλλευσης είναι η κάθε είδους ανάληψη και συνέχιση της επιχειρηματικής δραστηριότητας από τρίτο, εφόσον δεν μεταβάλλεται η ταυτότητα της επιχείρησης. Δεν ενδιαφέρει ο τρόπος της μεταβίβασης, αρκεί να συνεχίζει να υφίσταται ως ενιαία οντότητα.

Η παρεχόμενη προστασία από το ΠΔ 178/2002 αναφέρεται στα δικαιώματα και τα εργασιακά εν γένει συμφέροντα των εργαζομένων. Οι διατάξεις εφαρμόζονται για δικαιώματα που απορρέουν από τη σχέση εργασίας ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης εργασίας.

Αυτό που ενδιαφέρει σε κάθε περίπτωση είναι η ιδιότητα του εργαζομένου, ανεξαρτήτως της μορφής της απασχόλησης. Επομένως, στο πεδίο εφαρμογής του διατάγματος εμπίπτουν συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης, συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και πρόσκαιρες εργασιακές σχέσεις (δανεισμός εργαζομένων, εποχιακή εργασία).

Η παρεχόμενη προστασία σε ατομικό επίπεδο έχει τριπλή υπόσταση. Κατ' αρχάς, με την προστασία κατά της απόλυσης διασφαλίζει την υπόσταση της εργασιακής σχέσης. Παράλληλα, με τη διατήρηση κεκτημένων δικαιωμάτων κατοχυρώνει το περιεχόμενο της εργασιακής σχέσης, ενώ, ταυτόχρονα, εξασφαλίζει τις απαιτήσεις που έχουν ήδη γεννηθεί και έναντι του νέου εργοδότη.

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν αποτελεί από μόνη της λόγο που να δικαιολογεί την καταγγελία της σύμβασης εργασίας,. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι ο διάδοχος εργοδότης εμποδίζεται να πραγματοποιήσει απολύσεις μετά την ολοκλήρωση της μεταβίβασης, ακόμη και αμέσως μετά τη συντέλεσή της, στο μέτρο που αυτές δικαιολογούνται από οικονομικοτεχνικούς λόγους και όχι από τη μεταβίβαση αυτή καθαυτήν. Αντιθέτως, θεωρούνται μη νόμιμες οι απολύσεις που πραγματοποιήθηκαν παρανόμως πριν από τη μεταβίβαση.

Όσον αφορά την έκταση της παρεχόμενης προστασίας σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1 και 2 (ΠΔ 178/2002), δημιουργούνται ορισμένα ερμηνευτικά προβλήματα που προκύπτουν από το γεγονός ότι στην Ελλάδα ισχύει το σύστημα αναιτιολόγητης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Εφόσον ο έλεγχος των απολύσεων γίνεται με την εφαρμογή της διάταξης για απαγόρευση στην κατάχρηση δικαιώματος, η σημασία της απαγόρευσης έγκειται στο ότι επιβεβαιώνεται ο αντικειμενικός έλεγχος στις καταχρηστικές απολύσεις, εξετάζεται δηλαδή εάν οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι που επικαλείται ο εργοδότης είναι πραγματικοί ή απλώς ο εργοδότης τούς επικαλείται προκειμένου να απαλλαγεί από το πλεονάζον προσωπικό της επιχείρησης.

Πηγές

Βλαστός, Στ. (2012). *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Δούκα, Β. (1997), *Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές σχέσεις εργασίας*.

Κουζής, Γ., Σταμάτη, Ά., Ματζουράνης, Α., Μπουκουβάλας, Κ. & Καρακιουλάφη Χ.,
*Εξαγορές και συγχωνεύσεις επιχειρήσεων: Επιπτώσεις στην απασχόληση και στις
εργασιακές σχέσεις*, Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, τεύχ. 30.

Κουκιάδης, Ι. (2013). *Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Λεβέντης, Γ. (2009). *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο: Ερμηνεία*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Λεβέντης Γ., *Μεταβίβαση επιχειρήσεως και συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις. Συμβολή
στην ερμηνεία του Π.Δ. 572/1988 ΔΕΝ 1989.1169*.

Συντακτική ομάδα

Σταμάτη Άντα, Συριόπουλος Χ. Παναγιώτης