

# Μεταβίβαση επιχείρησης και δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου

## Ενωσιακό και ελληνικό δίκαιο

Παναγιώτα-Στυλιανή Βερβεσού, Δικηγόρος, Μεταπτυχιακό Δίπλωμα (LLM) στο Διεθνές Εμπορικό Δίκαιο, Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο Κύπρου.

*Στο παρόν άρθρο αναλύεται το ζήτημα της αναγκαιότητας ή μη αναγνώρισης ενός δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου στη μεταφορά της εργασιακής του σχέσης σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης. Η αξιολόγηση της καταλληλότητας και της προσφορότητας της κατοχύρωσης ενός τέτοιου δικαιώματος επιχειρείται μέσα από τη συγκριτική παράθεση των δύο θέσεων υπέρ και κατά της αναγνώρισής του, καθώς και την ανάλυση των εκατέρωθεν επιχειρημάτων. Εν κατακλείδι δίδεται καταφατική απάντηση στο ερώτημα εάν είναι αναγκαία η αναγνώριση του δικαιώματος του εργαζομένου σε εναντίωση της μεταφοράς της θέσης εργασίας του στον νέο εργοδότη, τίθεται όμως ταυτόχρονα, ως μία επιπλέον παράμετρος στο ζήτημα, ο προβληματισμός για την ανάγκη οριοθέτησης της άσκησής του.*

**Μ**ε τις διατάξεις του π.δ.178/2002 (ΦΕΚ Α'162/12.7.2002) έχουν ληφθεί μέτρα από την ελληνική έννομη τάξη για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων, ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων. Το ανωτέρω προεδρικό διάταγμα τελεί σε εναρμόνιση με τις διατάξεις της Οδηγίας 77/187/Ε.Ο.Κ (η οποία τροποποιήθηκε και τελικά κωδικοποιήθηκε με την Οδηγία 2001/23/Ε.Κ.).

Σύμφωνα με το άρθρ. 2 παρ.1 του π.δ.178/2002 οι κανόνες του δικαίου της μεταβίβασης εφαρμόζονται σε κάθε συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση ή συγχώνευση επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων σε άλλον εργοδότη. Επιπλέον, ως μεταβίβαση για την εφαρμογή των συγκεκριμένων διατάξεων θεωρείται οποιαδήποτε μεταβολή του φορέα μιας οικονομικής οντότητας που διατηρεί την ταυτότητά της. Ως οικονομική οντότητα νοείται το σύνολο οργανωμένων πόρων με σκοπό την άσκηση οικονομικής δραστηριότητας, είτε κυρίας είτε δευτερεύουσας.

Η βασική αρχή που διέπει το ισχύον ευρωπαϊκό και ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο για την

μεταβίβαση των επιχειρήσεων είναι αυτή της αυτοδικαίας και εκ του νόμου μεταβίβασης της εργασιακής σχέσης από τον μεταβιβάζοντα στον νέο εργοδότη και μάλιστα χωρίς να απαιτείται οποιαδήποτε άλλη πράξη ή προηγούμενη συναίνεση των συμβαλλομένων μερών<sup>[1]</sup>. Τόσο από την ευρωπαϊκή όσο και από την ελληνική νομοθεσία ελλείπει η αναγνώριση ενός δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου, δηλαδή ενός διαπλαστικού δικαιώματος η άσκηση του οποίου θα απέτρεπε ή θα ανέτρεπε τη μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης για το πρόσωπο που το ασκεί. Τούτο συνεπάγεται την παραδοχή ότι η μεταβίβαση αυτή μπορεί να επέλθει και παρά τη θέληση του εργαζομένου, γεγονός το οποίο, όπως υποστηρίχθηκε σε πρόσφατη απόφαση πολιτικού δικαστηρίου<sup>[2]</sup>, έρχεται σε αντίθεση με συνταγματικώς κατοχυρωμένα δικαιώματα και αρχές, και πιο συγκεκριμένα τόσο με το δικαίωμα ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας (άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος) όσο και με το δικαίωμα ελεύθερης επιλογής θέσης εργασίας.

Η παρούσα μελέτη εξετάζει τα ακόλουθα ερωτήματα: πρώτον, εάν πράγματι γίνει δεκτό ότι η μη αναγνώριση ενός δικαιώματος ενα-

« Τόσο από την ευρωπαϊκή όσο και από την ελληνική νομοθεσία ελλείπει η αναγνώριση ενός δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου. »

<sup>[1]</sup> ΑΠ 1319/2015, ΕΕργΔ 2016.189 (191).

<sup>[2]</sup> ΜΠρωτΑθ 1969/2017, ΕΕργΔ 2018.720 (728).

## Μεταβίβαση επιχείρησης και δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου

ντίωσης του εργαζομένου προσβάλλει το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμά του να επιλέγει ελεύθερα τον φορέα στον οποίο θα παρέχει τις υπηρεσίες του, τότε η αναγνώριση του δικαιώματος αυτού θα ήταν σύμφωνη με τις διατάξεις του δικαίου της μεταβίβασης (I); Επιπλέον, η αναγνώριση του δικαιώματος αυτού θα απέβαινε πρόσφορη και κατάλληλη για την εκπλήρωση του διττού προστατευτικού σκοπού που επιδιώκει τόσο η Οδηγία όσο και το π.δ. 178/2002 ή αντίθετα θα δημιουργούσε εμπόδια, τα οποία ο νομοθέτης παρέκαμψε με την ηθελημένη παράλειψη αναγνώρισης του δικαιώματος του εργαζομένου να εναντιώνεται στη μεταφορά της εργασιακής του σχέσης (II); Και τέλος, η αναγνώριση ενός τέτοιου δικαιώματος θα πρέπει να είναι ανεπιφύλακτη ή χρήζει οριοθέτησης ως προς τις προϋποθέσεις άσκησής του (III);

### I. Η συμβατότητα του δικαιώματος εναντίωσης με τον θεσμό της μεταβίβασης της επιχείρησης

Το δικαίο της μεταβίβασης, όπως έχει αποφανθεί πλειστάκις το Δ.Ε.Ε., ως θεσμός επιδιώκει να διατηρήσει ο μισθωτός, τόσο τη θέση εργασίας του όσο και, κατά το μέτρο του δυνατού, τη χωρίς τροποποίηση συνέχιση των συμβάσεων ή των σχέσεων εργασίας με τον ειδοχέα της επιχείρησης, κατά τέτοιο τρόπο ώστε οι ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι να μην περιέρχονται σε δυσμενέστερη θέση απλώς και μόνο λόγω της μεταβίβασης.

Ο ακρογωνιαίος λίθος για την επίτευξη των ανωτέρω επιδιώξεων του δικαίου της μεταβίβασης επιχειρήσεων είναι η αρχή της αυτοδικαίας αυτόματης υπεισέλευσης του διαδόχου εργοδότη στις υφιστάμενες σχέσεις εργασίας. Εξίσου σημαντική είναι και η απαγόρευση απολύσεων που έχουν ως αποκλειστική αιτία τη μεταβίβαση της επιχείρησης – με εξαίρεση υπέρ τις απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους.

Όμως, ελλείπει της προβλέψεως ενός δικαιώματος εναντίωσης στο πρόσωπο του εργαζομένου, αυτοί οι δύο σημαντικοί πυλώνες προστασίας συνεπάγονται την παράκλιση σημαντικών αρχών και θεμελιωδών δικαιωμάτων που διέπουν εν γένει το ιδιωτικό δίκαιο, όπως της σχετικότητας των ενοχών, του δικαιώματος ελεύθερης επιλογής του αντισυμβαλλομένου, της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας, του ελευθέρου καθορισμού της επιχειρηματικής και οικονομικής δράσης κ.λπ.

Αυτό ακριβώς το ζήτημα απασχόλησε πρόσφατα τα ελληνικά δικαστήρια, με αφορμή την υπόθεση των Ελληνικών Ναυπηγείων Α.Ε. Ο Άρειος Πάγος στην απόφαση ΑΠ 1831/2017<sup>[3]</sup>, μετά από πολυετή δικαστική διαμάχη ενώπιον των δικαστηρίων ουσίας η οποία δεν οδηγούσε κατά κανόνα σε ομοίου περιεχομένου κρίσεις, απηύθυνε στο ΔΕΕ προδικαστικό ερώτημα<sup>[4]</sup> σχετικά με την ερμηνεία του περιεχομένου του όρου «οικονομική οντότητα» («η οποία διατηρεί την ταυτότητά της.») του άρθρ. 1 της Οδηγίας 2001/23/Ε.Κ, προκειμένου να δοθεί μια οριστική λύση σε κάποια από τα νομικά ζητήματα που τέθηκαν στη συγκεκριμένη υπόθεση<sup>[5]</sup>. Το ΔΕΕ αποφάνθηκε<sup>[6]</sup> ότι αρκεί και η προσωρινή αλλά πραγματική συνέχιση της λειτουργίας της μεταβιβαθείσας οντότητας με μοναδικό σκοπό τη μελλοντική της εγκαθάρτηση για να εφαρμοστεί η Οδηγία. Εναπόκειται, ωστόσο, στον κρατικό δικαστή να εξακριβώσει αν τηρείται στην περίπτωση αυτή η γενική αρχή του δικαίου της Ένωσης, κατά την οποία η εφαρμογή της νομοθεσίας της Ένωσης δεν μπορεί να επεκτείνεται μέχρι του σημείου να καλύπτει πράξεις που διενεργούνται με σκοπό τη δόλια ή καταχρηστική εκμετάλλευση των πλεονεκτημάτων που προβλέπει το δικαίο της<sup>[7]</sup>.

Το ενδιαφέρον στοιχείο στην εν λόγω υπόθεση είναι ότι ο Άρειος Πάγος επιχείρησε να

« Αρκεί και η προσωρινή αλλά πραγματική συνέχιση της λειτουργίας της μεταβιβαθείσας οντότητας με μοναδικό σκοπό τη μελλοντική της εγκαθάρτηση για να εφαρμοστεί η Οδηγία. »

<sup>[3]</sup> ΕΕργΔ 2018.710.

<sup>[4]</sup> Υπόθεση C-644/17, υποβληθείσα στις 27 Νοεμβρίου 2017, *Ελληνικά Ναυπηγεία Α.Ε. κατά Παναγιώτη Αναγνωστόπουλου κ.λπ.*, Βλ. αναλυτικά Μπακόπουλος, Κ., «Μεταβίβαση επιχείρησης: ο σύνδεσμος της εργασιακής σχέσης με την επιχείρηση και το δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου. Σκέψεις με αφορμή πρόσφατη ελληνική νομολογία, ΕΕργΔ 2018.1119 (1126 επ.).

<sup>[5]</sup> Δερμιτζάκη Φ., σε Το "νέο" εργατικό δίκαιο - Τιμητικός Τόμος Κουινιάδη, 2014, σ. 237 επ.

<sup>[6]</sup> Η απόφαση επί της υποθέσεως C-644/2017 δημοσιεύθηκε την 13 Ιουνίου 2019, ΕΕργΔ 2019.584 επ. Βλ. και Πολυχρονιάδου, Α., Μεταβίβαση «τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης» - Με αφορμή την απόφαση του Δ.Ε.Ε. της 13<sup>ης</sup> Ιουνίου 2019 επί της υποθέσεως Ελληνικά Ναυπηγεία – C-664/17, ΕΕργΔ 2019.573.

<sup>[7]</sup> Ο.π., σκέψη 50.

## Εργατικό Δίκαιο

αντιμετωπίσει το ζήτημα της άρνησης μεταφοράς των ιδίων των εργαζομένων στον νέο φορέα της επιχείρησης -η οποία ελάμβανε χώρα στο πλαίσιο ιδιωτικοποιήσεων και ενδεχομένως να έθετε σε κίνδυνο τις θέσεις εργασίας τους-, μέσω μιας λιγότερο ή περισσότερο στενής ερμηνείας της έννοιας της μεταβίβασης (για την οποία και απευθύνθηκε στο Δ.Ε.Ε.)· αντιθέτως, θα μπορούσε να ζητήσει τη συνδρομή του Δ.Ε.Ε. σχετικά με την ερμηνεία του Δικαίου της Ένωσης ως προς τις προϋποθέσεις αναγνώρισης ενός δικαιώματος εναντίωσης των εργαζομένων στη μεταβίβαση των θέσεων εργασίας τους σε εθνικό επίπεδο. Πρόκειται, κατά τη γνώμη μας, για μια χαμένη ευκαιρία να αποσαφηνιστεί από το Δ.Ε.Ε. μια σημαντική και πολύπλοκη παράμετρος του δικαίου της μεταβίβασης των επιχειρήσεων.

Διευκρινίζεται ότι το δικαίωμα της εναντίωσης του μισθωτού με την μορφή ενός διαπλαστικού δικαιώματος αφορά μόνο τη συναίνεσή του ή την προβολή αντιρρήσεως ως προς την μεταβίβαση μεμονωμένα της σύμβασης εργασίας του στον νέο φορέα της επιχείρησης. Δεν αφορά εν γένει τη συναίνεση ή μη ως προς τη μεταβίβαση ολόκληρης της επιχείρησης, κάτι που θα θεωρείτο καταχρηστικό εάν επιδιωκόταν με την άσκηση του εν λόγω δικαιώματος από τους μισθωτούς<sup>[8]</sup>. Αυτό προφανώς συμβαίνει διότι η μεταβίβαση της επιχείρησης συνδέεται αποκλειστικά με το συμφέρον των δυο διαδοχικών φορέων της, επομένως, η βούληση του μισθωτού ενδιαφέρει μόνο στο μέτρο που θίγονται τα δικά του συμφέροντα<sup>[9]</sup>.

Η προστασία που προβλέπεται από την Οδηγία 2001/23/Ε.Κ. και το π.δ. 178/2002 δεν είναι εξαναγκαστή<sup>[10]</sup>. Εάν, επομένως, ο μισθωτός υπέρ του οποίου λειτουργεί η προστασία, δεν επιθυμεί τη μεταβίβαση της σχέσης του στον νέο φορέα της επιχείρησης, δεν κρίνεται συμβατό με το άρθρο 5 παρ.1 του Συντάγματος να εξαναγκάζεται σε αυτό.

Αρχικά πρέπει να διευκρινιστεί ότι για να ήταν λυσιτελής η αναγνώριση ενός δικαιώματος εναντίωσης και πράγματι να προστατεύει την εργασιακή σχέση αλλά και τον μισθωτό, θα έπρεπε να διασφαλίζει ταυτόχρονα υπέρ του μισθωτού τη δυνατότητα να συνεχίζει τη σχέση εργασίας του στον μεταβιβάζοντα εργοδότη, όπως ακριβώς υφίστατο μέχρι και πριν τη στιγμή της μεταβίβασης<sup>[11]</sup>.

Η πρόβλεψη ενός τέτοιου δικαιώματος έχει υποστηριχθεί<sup>[12]</sup> ότι δημιουργεί μια περαιτέρω υποχρέωση στο πρόσωπο του παλαιού φορέα της επιχείρησης να διατηρήσει τη συγκεκριμένη θέση εργασίας, στο μέτρο, βεβαίως, που διατηρεί ακόμη ένα τμήμα της επιχείρησης, αφού εκείνο, στο οποίο παρείχε την εργασία του ο εργαζόμενος και συνδεόταν οργανικά μαζί του (δηλαδή το τμήμα), δεν θα βρίσκεται πλέον υπό την διοίκησή του. Ο αρχικός εργοδότης χρειάζεται να τροποποιήσει τη σχέση εργασίας, ώστε να καταστεί δυνατή η συνέχιση της απασχόλησης του μισθωτού έξω από την επιχείρηση για τις ανάγκες της οποίας προσλήφθηκε<sup>[13]</sup>.

*Όλα τα ανωτέρω τελούν υπό την προϋπόθεση ότι ο αρχικός εργοδότης διατηρεί τουλάχιστον ένα τμήμα της επιχείρησης που θέλει να μεταβιβάσει ή έστω εξακολουθεί να διεξάγει επιχειρηματικές δραστηριότητες που απαιτούν την απασχόληση εργατικού δυναμικού<sup>[14]</sup>. Στην περίπτωση που αυτές οι προϋποθέσεις δεν πληρούνται, αλλά ακόμα και στην περίπτωση που πληρούνται, ο μισθωτός εξαναγκάζεται να χάσει τη συγκεκριμένη θέση εργασίας την οποία κατείχε και ήταν ενταγμένη στη συγκεκριμένη επιχείρηση.*

Κρίνεται σκόπιμο λοιπόν να γίνει ένας διαχωρισμός ως προς τις συνθήκες υπό τις οποίες καθίσταται λυσιτελής η άσκηση του εν λόγω δικαιώματος από τους εργαζομένους. Στη μεν πρώτη περίπτωση, δηλαδή αυτή που ο εργοδότης μεταβιβάζει το σύνολο της επιχείρησης και δεν μπορεί πλέον να απασχολεί τον μισθωτό, ο μισθωτός εξαναγκάζεται να αποχωρήσει από την εργασία του και η μόνη του απαίτηση περιορίζεται στην αποζημίωση κα-

**« Το δικαίωμα της εναντίωσης του μισθωτού με την μορφή ενός διαπλαστικού δικαιώματος αφορά μόνο τη συναίνεσή του ή την προβολή αντιρρήσεως ως προς την μεταβίβαση μεμονωμένα της σύμβασης εργασίας του στον νέο φορέα της επιχείρησης. »**

[8] Ζερδελής Δ., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις (4<sup>η</sup> έκδοση), Σάκκουλας, Αθήνα, 2019, σελ. 1580.

[9] Δούκα Β, Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές σχέσεις εργασίας, Σάκκουλας, 1997, σελ. 284.

[10] Ομοίως, σελ 285.

[11] Ομοίως, σελ 285.

[12] Ομοίως, σελ 286.

[13] Ομοίως, σελ 286.

[14] Θεοδόσης Γ., «Μεταβίβαση επιχείρησης και διατήρηση της θέσης εργασίας», Νομική Βιβλιοθήκη 2019, σελ.154

## Μεταβίβαση επιχείρησης και δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου

ταγγελίας σύμβασης, ενώ οδηγείται στην ανεργία<sup>[15]</sup>. Στην δεύτερη περίπτωση, κατά την οποία δηλαδή ο εργοδότης διατηρεί την εμπορική του ιδιότητα αφενός, μεταβιβάζει τμήμα της επιχείρησης του και έχει την οικονομική δυνατότητα να απασχολεί προσωπικό στο υπόλοιπο τμήμα της επιχείρησης που διατηρεί, ο μισθωτός θα οδηγηθεί νομοτελειακά στο να αλλάξει θέση και πιθανόν και όρους εργασίας, αναλόγως με τις ανάγκες του τμήματος της επιχείρησης στο οποίο θα υπαχθεί, άρα και πάλι θεωρείται ότι επέρχεται μεταβολή των όρων εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, εάν οι νέοι όροι εργασίας είναι δυσμενέστεροι σε σχέση με τους προηγούμενους, υπό το φως της εφαρμογής του άρθρου 7 του Ν.2112/1920, ο μισθωτός είναι πολύ πιθανόν να οδηγηθεί στην απαίτηση αποζημίωσης απόλυσης λόγω μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων της, και όπως και προηγούμενως, αυτό θα τον οδηγήσει τελικά στην ανεργία<sup>[16]</sup>. Θα ήταν παράλειψη βέβαια να μην αναφερθεί και η περίπτωση κατά την οποία ο αρχικός εργοδότης θα έχει τη δυνατότητα να διατηρήσει τους όρους εργασίας του μισθωτού χωρίς να συντελεσθεί καμία ουσιαστική βλαπτική μεταβολή. Σε αυτή την περίπτωση, πράγματι θα ήταν λυσιτελής η άσκηση του δικαιώματος εναντίωσης από τον εργαζόμενο, ωστόσο αυτό συμβαίνει λιγότερο συχνά πρακτικά σε σχέση με τις ανωτέρω δύο περιπτώσεις.

Τα ανωτέρω αναφερθέντα αφορούν τα αποτελέσματα που θα επέρχονταν ως συνέπεια της αναγνώρισης και της άσκησης του δικαιώματος εναντίωσης. Σύμφωνα όσα υποστηρίζουν ορισμένοι θεωρητικοί (Β. Δούκα, Γ. Θεοδόσης), τα αποτελέσματα αυτά είναι ξένα προς τη φιλοσοφία και τους σκοπούς του πυρήνα του εξεταζόμενου θεσμού, αφού σε περίπτωση ελλείψεως σύμπτωσης βούλησης εργοδοτών και εργαζομένων, το αποτέλεσμα θα είναι η λύση της εργασιακής σχέσης, γεγονός που βρίσκεται στον αντίποδα των επιδιώξεων του π.δ.178/2002 και της Οδηγίας 2001/23/Ε.Κ.<sup>[17]</sup> Αντίθετη άποψη έχουν άλλοι θεωρητικοί (όπως ο καθ. Ζερδελής, ο κ. Μπακόπουλος και η κ. Δερμιτζάκη), οι ο-

ποίοι υποστηρίζουν ότι το δικαίωμα του εργαζομένου να εναντιωθεί στην μεταβίβαση της σύμβασής του έχει αυτοτελή αξία σε κάθε έννομη τάξη, διότι, ακόμη και στις περιπτώσεις στις οποίες ο εργαζόμενος γνωρίζει ότι η άσκηση του δικαιώματος αυτού έχει αρνητικές πιθανότητες να οδηγήσει στην λύση της σύμβασής του, δεν πρέπει να στερείται της δυνατότητας να εξαντλήσει κάθε περιθώριο απασχόλησής του στον αρχικό εργοδότη<sup>[18]</sup>.

### II. Αξιολόγηση της αναγκαιότητας αναγνώρισης του δικαιώματος εναντίωσης

Πρέπει πάντως να σημειωθεί ότι η προστασία που πηγάζει από το δικαίωμα της μεταβίβασης παρέχεται για το λόγο ότι, ο μισθωτός συνδέεται άμεσα με την επιχείρηση και εξαιτίας αυτής της επιχείρησης και της δραστηριότητας που ασκεί, εξακολουθεί να απασχολείται σε αυτή και να παράσχει τις υπηρεσίες του. Αφετέρου, ως το ασθενέστερο μέρος στην σύμβαση, ο εργαζόμενος πρέπει να εξασφαλίζεται ότι διατηρεί τους ίδιους όρους εργασίας με αυτούς που είχε πριν το γεγονός της μεταβίβασης, αφού, η μεταβίβαση, ως εξυπηρετούσα ξένο από αυτόν συμφέρον, δεν θα πρέπει να τον επηρεάζει.

Ωστόσο, παρά την άρρηκτη σύνδεση του εργαζομένου με την επιχείρηση, πρέπει να αναγνωρισθεί και το γεγονός ότι ο εργαζόμενος αποτελεί υποκείμενο της σύμβασης εργασίας και η δήλωση βουλήσεώς του στα πλαίσια της εν λόγω δικαιοπραξίας είναι βασική προϋπόθεση της εγκυρότητας της δικαιοπραξίας. Αυτά ορίζουν οι θεμελιώδεις γενικές αρχές που διέπουν το αστικό δικαίωμα μιας ελεύθερης και δημοκρατικής κοινωνίας η οποία σέβεται την αξία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και δεν επιτρέπει την αντιμετώπιση του εργαζομένου ως αντικείμενο ορισμένης συναλλαγής, το οποίο μεταβιβάζεται με ή χωρίς την θέλησή του, μαζί με τα λοιπά περιουσιακά στοιχεία της επιχείρησης στον διάδοχο εργοδότη<sup>[19]</sup>.

Κατόπιν μελέτης και ανάλυσης της σχετικής νομολογίας τόσο του ευρωπαϊκού

« Ο εργαζόμενος αποτελεί υποκείμενο της σύμβασης εργασίας και η δήλωση βουλήσεώς του στα πλαίσια της εν λόγω δικαιοπραξίας είναι βασική προϋπόθεση της εγκυρότητας της. »

[15] Ομοίως, σελ.: 142.

[16] Ομοίως, σελ.: 162.

[17] Θεοδόσης Γ., ό.π., σελ.138.

[18] Μπακόπουλος Κ., ό.π., σελ.1132.

[19] Ζερδελής Δ, ό.π., σελ. 1578.

## Εργατικό Δίκαιο

δικαστηρίου<sup>[20]</sup> όσο και αποφάσεων των ελληνικών δικαστηρίων<sup>[21]</sup>, καταλήγει κανείς στο συμπέρασμα ότι τόσο στο ευρωπαϊκό όσο και στο ελληνικό δίκαιο εμφανίζονται δύο εν μέρει αντίθετες θέσεις.

Οι τιθέμενοι υπέρ της αναγνώρισης του δικαιώματος της εναντίωσης, υποστηρίζουν τα ακόλουθα:

Αρχικά, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι ο εργαζόμενος είναι το ασθενέστερο μέρος της εργασιακής σχέσης, η διαφύλαξη των θεμελιωδών δικαιωμάτων του χρήζει μιας επιπλέον προστασίας, προκειμένου να μην χρησιμοποιείται ο θεσμός με σκοπό να καταστρατηγηθούν τα βασικά εργασιακά δικαιώματά του.

Ακόμη, ο υποβιβασμός του εργαζομένου σε απλό αντικείμενο ορισμένης συναλλαγής, ώστε αυτός να μεταβιβάζεται με ή και χωρίς την θέλησή του, όπως ακριβώς τα εργαλεία και τα μηχανήματα μιας επιχειρήσεως στον διάδοχο εργοδότη, προς τον οποίο οφείλει πλέον να παρέχει τις υπηρεσίες του, δεν συμβιβάζεται όχι μόνο με την συνταγματικά κατοχυρωμένη συμβατική και επαγγελματική ελευθερία αλλά επίσης και με την προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας<sup>[22]</sup>.

Επιπλέον, υποστηρίζεται ότι η ερμηνεία της Οδηγίας και του π.δ.178/2002 με την μέθοδο της τελεολογικής συστολής, υπό το φως του προστατευτικού, με μεγαλύτερη εύνοια υπέρ των εργαζομένων, σιλοπού τους, οδηγεί στο συμπέρασμα ότι πρέπει να γίνεται δεκτό ότι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα εναντίωσης στην μεταβίβαση της σχέσης εργασίας τους και κατ' επέκταση δικαιούνται να αξιώνουν την παραμονή τους στην επιχείρηση του εκχωρητή. Ακόμη αναφέρουν ότι οι εν λόγω κανόνες δικαίου επειδή «[...]δεν έχουν τεθεί χάριν προστασίας τρίτων ή του γενικού συμφέροντος αλλά χάριν της προστασίας ορισμένων προσώπων, των συμβαλλομένων μερών ή ενός από αυτά, τότε η προστασία είναι σχετική· τα μέρη ή το μέρος υπέρ του οποίου τάσσεται μπορεί να παραι-

τηθεί από αυτήν.»<sup>[23]</sup> και με δεδομένη τη σχετικότητα τους αυτή, είναι δυνατή η υπό προϋποθέσεις παραίτηση των μισθωτών από την προστασία που τους παρέχουν.

Οι προϋποθέσεις που θα πρέπει να πληρούνται είναι, αφενός, ότι η άσκηση του δικαιώματος πρέπει να λαμβάνει χώρα εκ των υστέρων και εν γνώσει της μεταβίβασης προκειμένου να είναι νόμιμη η παραίτηση, και αφετέρου, η άσκησή του να στηρίζεται σε ελεύθερη απόφαση των εργαζομένων. Σε κάθε περίπτωση, υποστηρίζεται ότι, λόγω του σχετικού χαρακτήρα της παρεχόμενης προστασίας, μόνο οι ίδιοι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν την δυνατότητα να προσβάλλουν το κύρος της παραίτησης τους αυτής<sup>[24]</sup>.

Παρά τις ανωτέρω αναφορές, αναγνωρίζεται η μικρή πρακτική σημασία της άσκησης του εν λόγω δικαιώματος από τους εργαζομένους αφού η αναπόφευκτη συνέπεια της άσκησης του δικαιώματος της εναντίωσης θα είναι, στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, η απόλυση του εργαζομένου, καθόσον, λόγω της μεταβίβασης της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, ο αρχικός εργοδότης δεν θα είναι σε θέση να τον απασχολεί, και μάλιστα γι' αυτόν ακριβώς τον λόγο συνήθως αποφασίζει εξ αρχής να μεταβιβάσει την επιχείρησή του.

Αντιθέτως, οι υποστηρικτές της άποψης ότι η αρχή της αυτοδικαίως μεταβίβασης της εργασιακής σχέσης δεν πρέπει να κάμπτεται<sup>[25]</sup>, στηρίζουν την θέση τους αυτή στα εξής:

Αρχικά, τονίζουν ότι ο σιλοπός των κανόνων δικαίου που αφορούν την μεταβίβαση των εργασιακών θέσεων δεν είναι η παροχή ευνοϊκότερης προστασίας στον εργαζόμενο, πλήττοντας τα συμφέροντα του εκάστοτε επιχειρηματία, αλλά η επίτευξη της απαραίτητης ισορροπίας μεταξύ των συμφερόντων των εργοδοτών και των εργαζομένων. Άλλωστε, για να μπορεί πράγματι να προστατευθεί ο εργαζόμενος, πριν από την προστασία των όρων εργασίας του, πρέπει να διασφαλίζεται η ίδια η ύπαρξη της θέσης εργασίας του εργαζομένου,

« Αναγνωρίζεται η μικρή πρακτική σημασία της άσκησης του εν λόγω δικαιώματος από τους εργαζομένους αφού η αναπόφευκτη συνέπεια της άσκησης του δικαιώματος της εναντίωσης θα είναι, στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, η απόλυση του εργαζομένου. »

[20] Ενδεικτικά: Υπόθεση Κάτσινας κλπ. C-132/91, C-138/91 & C-139/91, σκέψεις 31-36, Υπόθεση Danmols Inventar (Mikkelsen) C-105/84, σκέψεις 16 και 17, Υπόθεση Berg και Busschers C-144&145/87, σκέψη 14, Υπόθεση Temco C-51/00, σκέψη 37.

[21] Ενδεικτικά ΑΠ 1481/1992, ΑΠ 891/1992, ΑΠ 538/1992, ΑΠ 2101/1983, ΑΠ 1113/1987, ΑΠ 229/1990, και η πρόσφατη ΜΠΑ 1696/2017 η οποία

όπως προαναφέρθηκε θέτει τον προβληματισμό σχετικά με την αναγκαιότητα αναγνώρισης του δικαιώματος της εναντίωσης.

[22] Ζερδελής Δ., ό.π., σελ 1578.

[23] Ομοίως, σελ.:260-261.

[24] Ομοίως, σελ. 263.

[25] Δούκα Β. ό.π., 284-286 και Θεοδόσης Γ, ό.π., σελ. 160-164.

## Μεταβίβαση επιχείρησης και δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου

η οποία τελεί σε άμεση συνάρτηση με την οικονομική ευημερία της επιχείρησης στην οποία εντάσσεται.

Συγκεκριμένα, υποστηρίζουν ότι ναι μεν ο σκοπός της προστασίας υπέρ της διαφύλαξης των συμφερόντων των εργαζομένων διαφαίνεται από την πρόβλεψη του άρθρ. 5 παρ. 2 του π.δ. 178/2002 (άρθρ. 4 παρ. 2 Οδηγίας), σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης βαρύνεται με την ευθύνη της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας σε περίπτωση μεταβολής των όρων της, αλλά από την άλλη μεριά, η πρόβλεψη των εξαιρέσεων που αφορούν τα ασφαλιστικά προγράμματα στο άρθρ. 4 παρ.3 του ίδιου π.δ. (άρθρ. 3 παρ. 3 Οδηγίας), τις οικονομοτεχνικές απολύσεις στο άρθρ. 5 παρ. 1 εδ. β' του π.δ. (άρθρ. 4 παρ. 1 εδ. β' της Οδηγίας) και τις αφερέγγυες επιχειρήσεις του άρθρ. 6 του π.δ. (άρθρ. 4<sup>α</sup> της Οδηγίας) συνηγορούν και υπέρ της προστασίας των επιχειρήσεων.

Επιπλέον, υποστηρίζουν ότι η αναγνώριση ενός δικαιώματος εναντίωσης θα θέσπιζε, όπως έχει και ανωτέρω αναλυθεί (βλ. κεφάλαιο 3.2.) μία επιπλέον υποχρέωση στον ελάχιστο φορέα της επιχείρησης, η οποία θα συνίστατο είτε να στο του επιβάλλεται να διατηρήσει την θέση εργασίας του μισθωτού, εντάσσοντάς την σε ένα επιχειρησιακό πλαίσιο έξω από εκείνο για το οποίο προσλήφθηκε, είτε να αναγκαστεί να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας και να επιβαρυνθεί με την αποζημίωση απόλυσης.

Πράγματι ο εργαζόμενος συνιστά ένα μεγάλο μέρος της υπεραξίας μιας επιχείρησης, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που η εμπορική δραστηριότητά της συνίσταται στην παροχή υπηρεσιών. Παρόλα αυτά, δεν πρέπει να παραβλέπεται το γεγονός ότι ο εργαζόμενος είναι άνθρωπος του οποίου η αξιοπρέπεια, η νόηση και η βούληση πρέπει να έχουν αυτοτελή αξία και να είναι έμπρακτα σεβαστά σε μία έννομη τάξη. Το να μην αντιμετωπίζεται ο εργαζόμενος σαν ένα αντικείμενο παραγωγής, το οποίο τυγχάνει μεταβίβασης όπως τα μηχανήματα, αλλά αντίθετα, το να τίθεται στην θέση του υποκειμένου, έχοντας την δυνατότητα επιλογής και διαπραγματεύσεως -πάντα βέβαια σε ένα περιορισμένο πλαίσιο- το οποίο να είναι

ευθυγραμμισμένο με τις διατάξεις της Οδηγίας 2001/23/Ε.Κ. και τις ισχύουσες διατάξεις του εναρμονιστικού π.δ. 178/2002, σίγουρα θα ήταν συνταγματικά και εν γένει δικαιιοκρατικά ορθότερο.

### III. Ο κίνδυνος της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος από τους εργαζομένους

Από την άλλη πλευρά όμως, η ανεπιφύλακτη αναγνώριση ενός τέτοιου δικαιώματος θα οδηγούσε σε υπέρμετρη δέσμευση του παλαιού εργοδότη, σε περίπτωση απουσίας της δυνατότητας να διατηρήσει ενεργές τις συμβάσεις εργασίας των εναντιούμενων μισθωτών. Ο εξαναγκασμός του να προβεί σε καταγγελία αυτών, και μάλιστα, σε έννομες τάξεις όπως η ελληνική, όπου η καταγγελία της σύμβασης συνοδεύεται και από καταβολή αρκετά υψηλής αποζημίωσης απόλυσης, θα έπληττε την επιχειρηματική του ελευθερία<sup>[26]</sup>. Αντίστοιχα θα έπληττε και τα συμφέροντα του νέου εργοδότη<sup>[27]</sup>, αφού η απώλεια εξειδικευμένων και ικανών στελεχών θα μπορούσε να θέσει σε κίνδυνο ακόμα και τη λειτουργία της αποκτηθείσας επιχείρησης, και σε κάθε περίπτωση θα μείωνε την εμπορική της αξία.

Από τα ανωτέρω εκτεθέντα καθίσταται σαφές ότι το δικαίωμα εναντίωσης θα ήταν ένα πολύ ισχυρό «όπλο» στη διαπραγμάτευση μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, το οποίο αφενός θα διασφάλιζε τον σεβασμό της προσωπικότητας των εργαζομένων, αφετέρου όμως, θα μπορούσε να ξεφύγει των ορίων της θεμιτής άμυνας του εργαζομένου έναντι του εργοδότη του και να οδηγήσει σε καταχρηστικές συμπεριφορές, με απρόβλεπτα αποτελέσματα για τη διασφάλιση των ίδιων των θέσεων εργασίας.

Λόγω της αξίας των εργαζομένων σε μία επιχείρηση, μια ανεπιφύλακτη θέσπιση του δικαιώματος εναντίωσης, θα μπορούσε να πάρει και τη μορφή καταχρηστικής άσκησης του, κυρίως ως συλλογικό μέσο πίεσης από περισσότερους εργαζομένους προκειμένου να αποτραπεί ολόκληρη η μεταβίβαση της επιχείρησης<sup>[28]</sup>. Για τον λόγο αυτό πρέπει να γίνει ο εξής διαχωρισμός: όταν το δικαίωμα ασκείται με σκοπό την άρνηση της μεταβίβασης της

« Η ανεπιφύλακτη αναγνώριση ενός τέτοιου δικαιώματος θα οδηγούσε σε υπέρμετρη δέσμευση του παλαιού εργοδότη, σε περίπτωση απουσίας της δυνατότητας να διατηρήσει ενεργές τις συμβάσεις εργασίας των εναντιούμενων μισθωτών. »

[26] Θεοδόσης Γ., ό.π., σελ.162.

[27] Ομοίως, σελ. 161.

[28] Ζερδελής, ό.π., σελ 1580.

## Εργατικό Δίκαιο

εργασιακής σχέσης πρέπει στα πλαίσια των ανωτέρω αναφερθέντων να θεωρείται ότι ασκείται νόμιμα. Όταν, αντίθετα, γίνεται με σκοπό την παρεμπόδιση της ελεύθερης άσκησης της επιχειρηματικής δραστηριότητας του εργοδότη, και μάλιστα χωρίς επαρκή αιτιολόγηση της άρνησης αυτής, τότε πράγματι πρέπει να θεωρείται ότι ασκείται καταχρηστικά, και τότε είναι προτιμότερο για την προστασία των εργαζομένων και των θέσεων εργασίας τους να τυγχάνει εφαρμογής η διάταξη του άρθρου 5 παρ. 2 του π.δ.178/2002, ως προσηροότερο μέτρο.

Από την άλλη πλευρά, για την αποφυγή της κατάχρησης του θεσμού πρέπει η προσφυγή στο συγκεκριμένο μέτρο να γίνεται με βάση τις κατευθυντήριες γραμμές που έχει διαγράψει το ευρωπαϊκό νομοθετικό πλαίσιο. Η άσκηση ενός δικαιώματος κατά τρόπο που εκφεύγει του σκοπού του δεν πρέπει να είναι ανεκτή από την έννομη τάξη. Επιπλέον, θα υποστήριζε κανείς ότι η αναγνώριση ενός δικαιώματος εναντίωσης των εργαζομένων θα τους γλίτωνε από πολύ επίπονες οικονομικά και ψυχικά δικαστικές διαμάχες · ωστόσο, στον αντίποδα του επιχειρήματος αυτού είναι ότι η αναγνώριση ενός τέτοιου δικαιώματος θα διεύρυνε πολύ το πεδίο εφαρμογής του και θα υπήρχε κίνδυνος να γίνεται άσκηση του ακόμη και καταχρηστικά από τους εργαζομένους, δυσχεραίνοντας κατά πολύ την λειτουργία των επιχειρήσεων, κάτι που θα αντανάκλουσε τις αρνητικές συνέπειες σε αυτούς, μέσω της διακινδύνευσης των θέσεων εργασίας τους ακόμη και σε περιπτώσεις που οι υποψίες τους για καταστρατήγηση του πνεύματος του θεσμού δεν ανταποκρίνονταν στην πραγματικότητα.

### Καταληκτικές παρατηρήσεις

Με βάση τα ανωτέρω αναφερθέντα, το διαπλαστικό δικαίωμα της εναντίωσης είναι ένα δικαίωμα το οποίο απαντάται στην πλειονότητα των διμερών δικαιοπραξιών όλων των σύγχρονων δημοκρατικών και ευνομούμενων έννομων τάξεων. Αυτό συμβαίνει στα πλαίσια του σεβασμού του ανθρώπου και στην αντιμετώπισή του ως υποκειμένου των εργασιακών σχέσεων και ως υπεύθυνου των συνεπειών των επιλογών του. Η απαγόρευση εναντίωσης σε ένα επερχόμενο γεγονός του οποίου τις συνέ-

πειες θα υποστεί ο εργαζόμενος ως υποκείμενο μιας έννομης σχέσης δεν είναι σε καμία περίπτωση ανεκτή. Η θέσπιση του δικαιώματος αυτού πράγματι είναι αναγκαία. Στο ίδιο επίπεδο αναγκαία, ωστόσο, είναι και η οριοθέτηση αυτού, στα πλαίσια κυρίως της λυσιστέλειας της άσκησης του από τους εργαζομένους -αφού τελικά τις αρνητικές συνέπειες θα τις υποστούν και οι ίδιοι σε περίπτωση που η αρχική επιχείρηση καταρρεύσει οικονομικά, λόγω της παρεμπόδισης της μεταβίβασής της. Το προδικαστικό ερώτημα του Αρείου Πάγου προς το Δ.Ε.Ε., επ' αφορμής της υποθέσεως των Ελληνικών Ναυπηγείων Α.Ε., ήταν μία πολύ καλή ευκαιρία για να δοθεί από το Δ.Ε.Ε. μια νέα για τα ελληνικά δεδομένα προσέγγιση στο ζήτημα. Δυστυχώς η ευκαιρία αυτή χάθηκε, αφού το περιεχόμενό του ερωτήματος περιορίστηκε στην ερμηνεία της έννοιας της μεταβίβασης, ζήτημα παγιωμένο νομολογιακά, και δεν επεκτάθηκε στο μείζον ζήτημα της αναγνώρισης από το ενωσιακό δικαίωμα ενός δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου, το οποίο θα αντανάκλουσε την πραγματική προβληματική της εν λόγω υποθέσεως.

Πρόκειται για ένα ιδιαίτερα επίκαιρο ζήτημα, για το οποίο ο επιστημονικός διάλογος έχει μόλις ξεκινήσει. Θα χρειαστεί να διανυθεί αρκετός δρόμος μέχρι ότου η θεωρία και η νομολογία κατασταλάξουν σε αποκρυσταλλωμένες θέσεις. Για τον λόγο αυτό κρίνεται επιστημονικά ορθότερη η μη αντιμετώπισή του με δογματική στάση και η αναζήτηση μετριοπαθών λύσεων.

•••••

« Το διαπλαστικό δικαίωμα της εναντίωσης είναι ένα δικαίωμα το οποίο απαντάται στην πλειονότητα των διμερών δικαιοπραξιών όλων των σύγχρονων δημοκρατικών και ευνομούμενων έννομων τάξεων. »