

Σχολή Επιστημών Οικονομίας και Δημόσιας Διοίκησης

Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης

Π.Μ.Σ. «Νομική και Διοικητική Επιστήμη»

Ειδίκευση: Δίκαιο, Τεχνολογία και Οικονομία

Ακαδημαϊκό Έτος: 2024 - 2025

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Παναγιώτης Κ. Μαθιόπουλος

«ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΝΑΝΤΙΩΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΤΗ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΥΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ»

Τριμελής Επιτροπή Υποστήριξης:

- α. Επίκουρος Καθηγητής, κ. Μπουμπουχερόπουλος Παναγιώτης (επιβλέπων)
- β. Επίκουρη Καθηγήτρια, κα. Αθανασοπούλου Χαρίκλεια
- γ. Καθηγήτρια, κα. Παπαδάκη Πολυξένη

Αθήνα, 2026

Copyright © [*Παναγιώτης Μαθιόπουλος, 2026*]

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό, πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Πίνακας Περιεχομένων

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	7
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	9
ΠΡΟΛΟΓΟΣ	13
ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ	16
I. Η μεταβίβαση επιχείρησης εντός του συστήματος του κοινοτικού δικαίου	16
Α. Η Οδηγία 2001/23	16
Β. Ο σκοπός του κοινοτικού νομοθέτη	19
Γ. Πεδίο Εφαρμογής	23
i. Αντικειμενικό	23
ii. Υποκειμενικό	24
II. Η μεταβίβαση επιχείρησης εντός του συστήματος του εθνικού δικαίου	25
Α. Διαχρονικό Δίκαιο	25
Β. Το Π.Δ. 178/2002	26
Γ. Η κωδικοποίηση των προβλέψεων του Π.Δ. 178/2002 με το Π.Δ. 62/2025	28
Δ. Αποτελέσματα της μεταβίβασης ως προς το πρόσωπο του εργαζομένου	29
i. Αυτοδίκαιη μεταβίβαση ατομικής εργασιακής σχέσης	29
ii. Αποτελέσματα Συλλογικού Χαρακτήρα	31
Ε. Ο αναγκαστικός χαρακτήρας των διατάξεων του Π.Δ. 178/2002	34
ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΝΑΝΤΙΩΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΥΠΟ ΤΗ ΣΚΟΠΙΑ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	37
I. Το δικαίωμα εναντίωσης των εργαζομένων στο πλαίσιο μεταβίβασης της επιχείρησης στην ελληνική έννομη τάξη	37
Α. Μη ρητή αναγνώριση του δικαιώματος εναντίωσης στο πλαίσιο εφαρμογής του Π.Δ. 178/2002	37
Β. Πρόσφορο πεδίο θεμελίωσης του δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου	39
i. Τελολογική συστολή του γράμματος της διάταξης του άρθρου 4 παρ. 1 του Π.Δ. 178/2002	41
ii. Σύμφωνη με το Σύνταγμα ερμηνεία της διάταξης του άρθρου 4 παρ. 1 του Π.Δ. 178/2002	43

iii. Εξισορρόπηση των αποτελεσμάτων του δικαιώματος εναντίωσης μέσω προσφυγής στον μηχανισμό της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας του εργαζομένου	46
iv. Συμβάσεις εργασίας που αποβλέπουν στο πρόσωπο του εργοδότη	50
v. Παραβίαση του προσωποπαγούς χαρακτήρα της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας κατά το άρθρο 651 ΑΚ και της αρχής της σχετικότητας των ενοχών	53
vi. Η χορήγηση του δικαιώματος εναντίωσης δυνάμει ειδικής νομοθετικής πρόβλεψης – Οι περιπτώσεις των Νόμων 3139/2003 και 4512/2018	54
Δ. Φύση, άσκηση και συνέπειες άσκησης του δικαιώματος εναντίωσης	58
Ε. Το ενδεχόμενο της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος εναντίωσης	60
II. Το δικαίωμα εναντίωσης των εργαζομένων στο πλαίσιο μεταβίβασης της επιχείρησης εντός του συστήματος της ευρωπαϊκής έννομης τάξης – Η νομολογιακή συμβολή του ΔΕΕ	64
III. Το δικαίωμα εναντίωσης των εργαζομένων στο πλαίσιο μεταβίβασης επιχείρησης στις έννομες τάξεις άλλων ευρωπαϊκών χωρών	67
Α. Γερμανία – Αυστρία	68
Β. Ηνωμένο Βασίλειο	69
Γ. Γαλλία	70
Δ. Πορτογαλία	72
Ε. Ιταλία - Ισπανία	72
ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΝΑΝΤΙΩΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΥΠΟ ΤΗ ΣΚΟΠΙΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	74
I. Συνταγματική Θεμελίωση	74
Α. Η ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας του εργαζομένου	75
Β. Η ελευθερία επαγγέλματος και εργασίας του εργαζομένου	78
Γ. Η θετική συμβατική ελευθερία του εργαζομένου	82
II. Η μεταβίβαση επιχείρησης άνευ δικαιώματος εναντίωσης ως περιορισμός ή/και παραβίαση των συνταγματικών δικαιωμάτων και ελευθεριών του εργαζομένου	85
Α. Περιορισμός ή Παραβίαση;	87

B. Τα αντιτιθέμενα συμφέροντα και δικαιώματα εργοδότη και εργαζομένου	88
Γ. Η συμβολή της αρχής της αναλογικότητας	91
ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ: Η ΕΘΝΙΚΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΕΝΑΝΤΙΩΣΗΣ – ΟΙ ΔΥΟ ΟΨΕΙΣ ΤΟΥ ΝΟΜΙΣΜΑΤΟΣ	94
I. Νομολογιακή απόρριψη του διερευνόμενου δικαιώματος	94
A. Η υπ’ αριθ. 60/2012 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Βόλου	94
i. Ιστορικό	94
ii. Τα πορίσματα του Δικαστηρίου	96
iiα. Η αναγνώριση του δικαιώματος εναντίωσης ως ρήγμα στον παγιωμένο κανόνα της αυτοδίκαιης μεταβίβασης της εργασιακής σχέσης	96
iiβ. Η μη αναγνώριση του δικαιώματος εναντίωσης σε συμφωνία με συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα του εργαζομένου – Εξισορρόπηση της νομοθετικής απουσίας του δικαιώματος εναντίωσης μέσω του δικαιώματος καταγγελίας συνεπεία βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας	96
II. Νομολογιακή κατάφαση του διερευνόμενου δικαιώματος	98
A. Η υπ’ αριθ. 1969/2017 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών	98
i. Ιστορικό	99
ii. Τα πορίσματα του Δικαστηρίου	100
iiα. Κατάφαση πραγματικών περιστατικών που συνηγορούν στην πραγματική άσκηση του δικαιώματος εναντίωσης ύστερα από την ολοκλήρωση της μεταβίβασης της επιχείρησης	100
iiβ. Παραβίαση συνταγματικώς κατοχυρωμένων ελευθεριών εργαζομένου - Τελολογική συστολή του άρθρου 4 παράγραφος 1 του Π.Δ. 178/2002.....	102
iiγ. Αναγνώριση ενός «κενού περιεχομένου» δικαιώματος εναντίωσης	103
III. Πρόσφατες Νομολογιακές Εξελίξεις	105
A. Η υπ’ αριθ. 3360/2024 απόφαση του Μονομελούς Εφετείου Αθηνών	105

Β. Η εκκαλούμενη υπ' αριθ. 1023/2022 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών	106
ΚΑΤΑΛΗΚΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ	108
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ & ΑΘΡΟΓΡΑΦΙΑ	112
ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ	116

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΚ	Αστικός Κώδικας
ΑΠ	Άρειος Πάγος
Αθ.	Αθήνας
Αρμ.	Αρμενόπουλος (περιοδικό)
αριθ.	αριθμός
ΑρχΝομ	Αρχαϊκή νομολογία (περιοδικό)
Β.Δ.	Βασιλικό Διάταγμα
Ε.Ε.	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΕμπΔ	Επιθεώρηση Εμπορικού Δικαίου (περιοδικό)
ΕΕργΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου (περιοδικό)
ΕΔΔΑ	Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων Ανθρώπου
ΕΔΕΚΑ	Εταιρεία Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης
εδ.	εδάφιο
έκδ.	Έκδοση/-εις
ΕλλΔνη	Ελληνική Δικαιοσύνη (περιοδικό)
επιμ.	επιμέλεια
ΕπισκΕΔ	Επισκόπηση Εμπορικού Δικαίου (περιοδικό)
ΕΣΔΑ	Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
ΔΑ	Διαιτητική Απόφαση
ΔΕΕ	Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών (περιοδικό)
ΔΕΕ	Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΔΕΚ	Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
ΔΕΝ	Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας (περιοδικό)
ΔΟΕ	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
Θεσ	Θεσσαλονίκη
Καβ	Καβάλα
Κεφ.	Κεφάλαιο
κ.λπ.	και λοιπά
Κ.Υ.Α.	Κοινή Υπουργική Απόφαση
ΜΠρ	Μονομελές Πρωτοδικείο
ΜονΕφ	Μονομελές Εφετείο
Ν.	Νόμος
ΝοΒ	Νομικό Βήμα (περιοδικό)

ΟΛΑΠ	Ολομέλεια Αρείου Πάγου
Ολομ.	Ολομέλεια
Π.Δ.	Προεδρικό Διάταγμα
ΠειρΝ	Πειραϊκή Νομολογία
Πειρ	Πειραιάς
περ.	περίπτωση
ΠρΑθ	Πρωτοδικείο Αθηνών
πρωτ.	πρωτόκολλο
π.χ.	παραδείγματος χάριν
ΣΕΕ	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Σ.ΕΠ.Ε.	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
σελ.	σελίδα/-ες
ΣΛΕΕ	Συνθήκη για την Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας
ΤοΣ	Το Σύνταγμα
ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ	Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ
ΦΕΚ	Φύλλα Εφημερίδας της Κυβέρνησης
ΦορΕπιθ	Φορολογική Επιθεώρηση (περιοδικό)
ΧΘΔΕΕ	Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε.
ΧρΙΔ	Χρονικά ιδιωτικού δικαίου
ΑΥΡΑΓ	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz Bundesarbeitsgericht
BAG	BundesArbeitsGericht
BGB	Bürgerliches GesetzBuch
TUPE	Transfer of Undertakings (Protection of Employment)

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία εξετάζει συστηματικά το ζήτημα του δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, υπό το πρίσμα τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημοσίου δικαίου. Το φαινόμενο της μεταβίβασης επιχείρησης, ιδίως στο πλαίσιο συγχωνεύσεων, εξαγορών και εταιρικών αναδιαρθρώσεων, έχει καταστεί ιδιαίτερα επίκαιρο υπό την επίδραση της παγκοσμιοποίησης, της τεχνολογικής εξέλιξης και της ενίσχυσης του ελεύθερου ανταγωνισμού. Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, χωρίς τη συναίνεση του εργαζομένου, αναδεικνύει κρίσιμα ζητήματα προστασίας της εργασιακής σχέσης και της συμβατικής του θέσης.

Η μελέτη ερείδεται στο κανονιστικό πλαίσιο της Οδηγίας 2001/23/EK και της ελληνικής νομοθεσίας (ιδίως του Π.Δ. 178/2002), αναδεικνύοντας την αρχή της αυτοδίκαιης υπεισέλευσης του αποκτώντος εργοδότη στις υφιστάμενες εργασιακές σχέσεις. Παρά την εκτενή ρύθμιση της διατήρησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων, το ελληνικό δίκαιο δεν προβλέπει ρητώς δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου στη μεταβολή του αντισυμβαλλομένου εργοδότη.

Στο πλαίσιο αυτό, διερευνάται εάν δύναται να θεμελιωθεί *de lege lata* τέτοιο δικαίωμα, είτε βάσει διατάξεων του αστικού και εργατικού δικαίου (όπως η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων, η προστασία της προσωπικότητας και η απαγόρευση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής), είτε υπό το φως συνταγματικών διατάξεων που κατοχυρώνουν την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας και την επαγγελματική ελευθερία. Παράλληλα, εξετάζεται η ανάγκη στάθμισης μεταξύ των συμφερόντων του εργαζομένου και των αντικρουόμενων συμφερόντων του μεταβιβάζοντος και του αποκτώντος εργοδότη, στο πλαίσιο της οικονομικής ελευθερίας και της επιχειρηματικής δράσης.

Ιδιαίτερη έμφαση αποδίδεται στη νομολογιακή αντιμετώπιση του ζητήματος από τα ελληνικά δικαστήρια, όπου κυριαρχεί η άποψη περί μη αναγνώρισης αυτοτελούς δικαιώματος εναντίωσης, χωρίς ωστόσο να απουσιάζουν μειοψηφικές προσεγγίσεις που επιχειρούν να ενισχύσουν τη θέση του εργαζομένου. Η εργασία καταλήγει σε κριτική αποτίμηση της υφιστάμενης κατάστασης και διατυπώνει σκέψεις ως προς τις προϋποθέσεις και τα όρια ενδεχόμενης θεμελίωσης του δικαιώματος εναντίωσης στο ισχύον δίκαιο, υπό το πρίσμα μιας σύγχρονης, ανθρωποκεντρικής προσέγγισης του εργατικού δικαίου.

Λέξεις - Κλειδιά: Μεταβίβαση επιχείρησης, Δικαίωμα εναντίωσης, Αλλαγή εργοδότη, Διατήρηση εργασιακής σχέσης, Προστασία εργαζομένου, Εργατικό δίκαιο, Συνταγματικά δικαιώματα

***The Employee's Right of Objection to the Transfer of an Undertaking from the
Perspective of Private and Public Law***

ABSTRACT

This thesis provides a systematic analysis of the employee's right to object in the event of a transfer of undertaking, examined from the perspective of both private and public law. The transfer of undertakings—particularly in the context of mergers, acquisitions, and corporate restructurings—has become increasingly prominent due to globalization, technological advancement, and intensified market competition. The change in the identity of the employer without the employee's consent raises fundamental issues concerning the protection of the employment relationship and the employee's contractual position.

The study is based on the regulatory framework established by Directive 2001/23/EC and its implementation in Greek law (notably Presidential Decree 178/2002), highlighting the principle of automatic transfer of employment relationships to the transferee employer. Despite the extensive regulation safeguarding employees' rights, Greek law does not expressly recognize an employee's right to object to the change of employer.

Against this background, the thesis explores whether such a right may be established *de lege lata*, either on the basis of civil and labour law principles—such as freedom of contract, protection of personality rights, and the prohibition of unilateral detrimental modification—or in light of constitutional provisions safeguarding the free development of personality and professional freedom. The analysis further addresses the need to balance the employee's interests with those of the transferor and transferee employers, within the broader framework of economic freedom and entrepreneurial activity.

Particular emphasis is placed on Greek case law, which predominantly rejects the existence of an autonomous right of objection, although minority views advocate for a more employee-oriented interpretation. The thesis concludes with a critical assessment of the current legal framework and formulates considerations regarding the conditions and limits under which a right of objection could potentially be recognized under existing law, adopting a contemporary, human-centered approach to labour law.

Key Words: Transfer of undertaking, Right of objection, Change of employer, Continuity of employment, Employee protection, Labour law, Constitutional rights

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Το φαινόμενο της μεταβίβασης επιχείρησης (είτε εν συνόλω, είτε τμήματος ή εγκατάστασης αυτής) αποτελεί αναμφισβήτητο, ένα ιδιαίτερο ζήτημα με πλείστες νομικές και πρακτικές προεκτάσεις, τόσο ως προς το πρόσωπο του εργοδότη, το οποίο και μεταβάλλεται, όσο κυρίως, ως προς το πρόσωπο του εργαζομένου, ο οποίος, φαίνεται σε ένα πρώτο επίπεδο προσέγγισης του ζητήματος, ως ο «τελευταίος τροχός της αμάξης» των επιγενόμενων νομικών διεργασιών. Ειδικότερα σήμερα, ενδεχομένως περισσότερο από κάθε άλλη φορά, υπό το φως των επιδράσεων της τεχνολογικής εξέλιξης, της παγκοσμιοποίησης του επιχειρηματικού στίβου και της άνθισης του ελεύθερου ανταγωνισμού, όλο και περισσότερα είναι τα παραδείγματα μεταβίβασης επιχειρήσεων στο πλαίσιο της ελληνικής και της ευρωπαϊκής πραγματικότητας, είτε υπό τη μορφή συγχωνεύσεων και εξαγορών, είτε υπό τη μορφή αναδιαρθρώσεων. Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, η ενίσχυση της εταιρικής κινητικότητας και ο διαρκώς αυξανόμενος ανταγωνισμός σε διεθνές επίπεδο οδηγούν αναπόφευκτα σε αναδιαρθρώσεις, εξαγορές και συγχωνεύσεις μεταξύ των επιχειρήσεων εντός της Ε.Ε., οι οποίες αποτελούν κεντρικό άξονα της ελεύθερης οικονομίας της αγοράς και βασικό εργοδότη των εργαζομένων.

Πέρα από τη ρύθμιση των ειδικότερων νομικών ζητημάτων που αναφέρονται ως προς τον τρόπο ολοκλήρωσης και τις συνέπειες της μεταβίβασης, ειδική προσοχή πρέπει να αποδοθεί στη θέση του εργαζομένου, όπως αυτή διαμορφώνεται στο πλαίσιο του εν λόγω νομικού και πραγματικού φαινομένου. Ευλόγως αντιλαμβάνεται κανείς πως σε αυτές τις περιπτώσεις και ιδίως, στις περιπτώσεις ιδιαίτερα μεγάλων και οργανωμένων στο επιχειρηματικό «γίγνεσθαι» επιχειρήσεων, ο εργαζόμενος φαίνεται, κατ' αρχήν τουλάχιστον, να αφήνεται σε ένα μεγάλο βαθμό, απροστάτευτος, χωρίς να διατηρεί τη δυνατότητα ουσιαστικής παρέμβασης και συμμετοχής στις διαδικασίες, πριν, κατά τη διάρκεια αλλά και μετά την ολοκλήρωση της σκοπούμενης μεταβίβασης. Η εν λόγω διαπίστωση συνδυαστικά με την εκ προοιμίου ασθενή διαπραγματευτική θέση του εργαζομένου κατά τη λειτουργία του συμβατικού δεσμού της σύμβασης εργασίας με τον αντισυμβαλλόμενο εργοδότη, καθιστά πέρα για πέρα απαραίτητη την ουσιαστική και πολύπλευρη εξέταση των μέσων άμυνας και αντίδρασης του εργαζομένου και ειδικότερα, του -τυχόν- δυνάμενου να θεμελιωθεί- δικαιώματος εναντίωσης αυτού ως προς τη μεταβολή του προσώπου του αντισυμβαλλόμενου εργοδότη του, συνεπεία της μεταβίβασης της επιχείρησης στην οποία ασκούσε τα εργασιακά καθήκοντά του.

Βέβαια, τόσο ο κοινοτικός όσο και ο εθνικός νομοθέτης έχουν ήδη παρέμβει, κυρίως μέσω της Οδηγίας 2001/23/EK του Συμβουλίου, της 12^{ης} Μαρτίου 2001, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων και του Προεδρικού Διατάγματος 178/2002¹, με σκοπό την περιφρούρηση της θέσης του εργαζομένου στο πλαίσιο λειτουργίας του μηχανισμού της μεταβίβασης επιχείρησης, αντιλαμβανόμενοι προφανώς, την μειονεκτική και συμβατικά ασθενή θέση, στην οποία βρίσκεται, καθώς και τον έντονο βαθμό επίδρασης στην προ της μεταβίβασης συσταθείσα έννομη σχέση εργασίας. Αναντίρρητα, η ύπαρξη σημαντικών κινδύνων για τα δικαιώματα του εργαζομένου σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, αποτέλεσε την αναγκαία εκείνη βάση νομοθετικής παρέμβασης για τη λήψη προστατευτικών μέτρων. Βέβαια, όπως θα καταδειχθεί με σαφήνεια και κατωτέρω, η νομοθετική αυτή παρέμβαση δεν θα μπορούσε να μείνει ανεπηρέαστη από τα εκ προοιμίου υπάρχοντα άξια προστασίας έννομα συμφέροντα των έτερων μερών που λαμβάνουν μέρος στο φαινόμενο της μεταβίβασης, ήτοι τόσο του μεταβιβάζοντος εργοδότη όσο και του αποκτώντος εργοδότη. Αυτή η «εξισορροπητική» λειτουργία των οικείων νομοθετικών παρεμβάσεων, όπως αυτή καταστρώθηκε αρχικά από τον κοινοτικό νομοθέτη, έθεσε τα αναγκαία εκείνα θεμέλια στάθμισης των εκατέρωθεν συμφερόντων και τις κατευθυντήριες γραμμές ως προς την αντιμετώπιση των συνεπειών που αναπόδραστα επιφέρει η μεταβίβαση επιχείρησης στις έννομες σχέσεις των εμπλεκόμενων μερών.

Μάλιστα, σε επίπεδο εγχώριας νομοθέτησης, με τον Κώδικα Εργατικού Δικαίου που θεσπίστηκε το έτος 2022 μέσω του Προεδρικού Διατάγματος 80/2022² επαναλήφθηκαν οι διατάξεις που διέπουν τη μεταβίβαση επιχείρησης (Τμήμα IV, άρθρα 347 – 356). Το ίδιο συνέβη, όλως προσφάτως, με τη θέσπιση του νέου Κώδικα Εργατικού Δικαίου μέσω του Προεδρικού Διατάγματος 62/2025³, δυνάμει του οποίου, αφενός καταργήθηκε το ανωτέρω αναφερόμενο Π.Δ. 80/2022 (άρθρο 587), αφετέρου δε, συμπεριλήφθηκαν εκ νέου, οι διατάξεις για τη μεταβίβαση επιχείρησης (άρθρα 358 – 367). Αναμφισβήτητα, υπό το φως των ανωτέρω παρατιθέμενων νομοθετικών διατάξεων που διέπουν την μεταβίβαση επιχείρησης, θα πρέπει

¹ ΦΕΚ Α' /162/12.07.2002.

² ΦΕΚ Α' / 222/04.12.2022.

³ ΦΕΚ Α' /121/11.07.2025.

αναμφισβήτητα να αναζητηθεί το πρόσφορο εκείνο έδαφος για τη διαμόρφωση των νομιμοποιητικών νομικών ερεισμάτων του υπό εξέταση δικαιώματος. Όπως θα καταδειχθεί και κατωτέρω, η εξέταση και ερμηνεία των άμεσα εφαρμοστέων νομοθετικών διατάξεων, όπως αυτές του Π.Δ. 178/2002, δύναται να βοηθήσουν τον ερευνητή και εφαρμοστή του δικαίου, στην κοπιώδη προσπάθεια θετικής νομοθετικής κατοχύρωσης του δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου. Μάλιστα, η εν λόγω προσπάθεια αναφύεται ακόμα πιο επίπονη, ιδιαίτερα εάν αναλογιστεί κανείς τον παγιωμένο κανόνα στην ελληνική νομολογία περί αναγκαστικής υπεισέλευσης του αποκτώντος σε όλες τις υφιστάμενες εργασιακές σχέσεις που είχε συνάψει ο μεταβιβάζων επιχειρηματίας.

Από την άλλη πλευρά, δεν καταλείπεται αμφιβολία περί του ότι το φαινόμενο της μεταβίβασης επιχείρησης και οι συνέπειες αυτού, θέτει στο προσκήνιο και έτερους προβληματισμούς, ορώμενους και υπό το ευρύτερο σύστημα δικαίου, τόσο υπό το πρίσμα του ιδιωτικού δικαίου όσο και του δημοσίου δικαίου και δη συνταγματικά κατοχυρωμένων θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών. Η θέση του εργαζομένου στο συνολικό οικοδόμημα της μεταβίβασης επιχείρησης και η φαλκίδευση συμβατικά συμφωνημένων και συνταγματικά κατοχυρωμένων δικαιωμάτων και ελευθεριών, φέρνει στο προσκήνιο πιο επίκαιρη από ποτέ, τη συζήτηση περί δυνατότητας ή μη θεμελίωσης στο πρόσωπο του εργαζομένου, ενός δικαιώματος εναντίωσης που θα κατατείνει στην άμβλυνση της μειονεκτικής θέσης του εργαζομένου ως συμβαλλομένου και υποκειμένου δικαίου. Η συζήτηση αυτή αποκτά ακόμη μεγαλύτερη σημασία, ιδίως εάν αναλογιστεί κανείς πως κατά τη μεταβίβαση επιχείρησης φαίνεται να λαμβάνει χώρα μία -κατά γενική ομολογία- δραστική επέμβαση στον ήδη προϋπάρχοντα συμβατικό δεσμό, ήτοι αυτή της μεταβολής του αντισυμβαλλόμενου εργοδότη του εργαζομένου, χωρίς τη συναίνεση του πλέον ενδιαφερόμενου προσώπου, ήτοι του ίδιου του εργαζομένου, ο οποίος καλείται εφεξής να παρέχει τις συμφωνηθείσες υπηρεσίες του σε πρόσωπο που ουδέποτε επέλεξε ο ίδιος ως αντισυμβαλλόμενο του. Η προβληματική αυτή καταδεικνύει με ιδιαίτερη γλαφυρότητα, ζητήματα και προβληματισμούς που άπτονται του δημοσίου δικαίου και ειδικότερα, του δικαίου των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων του ατόμου, όπως αυτά κατοχυρώνονται στο ίδιο το Σύνταγμα. Άραγε, το ζήτημα της μεταβίβασης της επιχείρησης και της εντεύθεν επερχόμενης μεταβολής του προσώπου του εργοδότη συγκρούεται με την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας και την επαγγελματική ελευθερία του εργαζομένου;

Ενόψει των ανωτέρω αναφερομένων, αντικείμενο της παρούσας εργασίας αποτελεί η συστηματική εξέταση του δικαιώματος εναντίωσης των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης από σκοπιάς ιδιωτικού και δημοσίου δικαίου, ένα ζήτημα που έχει προκαλέσει έντονες συζητήσεις στο πεδίο του εργατικού δικαίου, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Ιδίως τίθεται στο επίκεντρο του ερευνητικού ενδιαφέροντος, το ερώτημα περί του εάν παρά την έλλειψη θετικής ρύθμισης στο ελληνικό δίκαιο θα μπορούσε να θεμελιωθεί *de lege lata* ένα δικαίωμα του εργαζομένου να εμμένει στον συμβατικό δεσμό που τον συνδέει με τον αρχικό αντισυμβαλλόμενο εργοδότη, αρνούμενος να παρέχει τις υπηρεσίες και να εκπληρώσει την οφειλόμενη εκ μέρους του παροχή του στον αποκτώντα εργοδότη. Στο πρώτο μέρος της εργασίας, επιχειρείται μία σύντομη, αλλά ταυτόχρονα, αναγκαία εισαγωγή στο φαινόμενο της μεταβίβασης επιχείρησης, εξεταζόμενο συνοπτικά τόσο υπό το πρίσμα του κοινοτικού, όσο και του εθνικού δικαίου, με παράλληλη μνεία της δικαιοσυγκριτικής αντιμετώπισης του υπό εξέταση δικαιώματος από έτερα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Εν συνεχεία, αναζητούνται σε επίπεδο ιδιωτικού και δη, αστικού και εργατικού δικαίου, οι πρόσφορες εκείνες θεμελιωτικές βάσεις του εξεταζόμενου δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου, πριν τεθούν στο προσκήνιο, συνταγματικής περιωπής θεμέλια που δύνανται να διαμορφώσουν το κατάλληλο εκείνο έδαφος «άνθισης» του εν λόγω δικαιώματος. Τέλος, ως επιστέγασμα των θεωρητικών αναπτύξεων που θα έχουν προηγηθεί, στο τελευταίο μέρος της παρούσας, επιχειρείται η παράθεση, λίγων μέχρι σήμερα, βασικών αποφάσεων των ελληνικών Δικαστηρίων και η ανάλυση των βασικότερων πορισμάτων αυτών, αναφορικά με το υπό εξέταση ζήτημα, τόσο υπέρ της απόρριψης του εξεταζόμενου ζητήματος -θέση που κατέχει την μερίδα του λέοντος στους κόλπους της ελληνικής νομολογίας- όσο και υπέρ της κατάφασης αυτού.

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

I. Η μεταβίβαση επιχείρησης εντός του συστήματος του κοινοτικού δικαίου

A. Η Οδηγία 2001/23

Όπως εισαγωγικά επισημάνθηκε και ανωτέρω, κατά τη διάρκεια της λειτουργίας του συμβατικού δεσμού μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη, νομικά και πραγματικά περιστατικά που ενδέχεται να λάβουν χώρα, δύνανται να επιφέρουν τη

μεταβολή του προσώπου του εργοδότη⁴ και κατά συνέπεια, ανακύπτουν ζητήματα προστασίας των κάθε είδους δικαιωμάτων του εργαζομένου που τίθενται υπό διακινδύνευση⁵. Αντισταθμιζόμενος τους αναπόδραστους κινδύνους που συνεπάγεται η μεταβίβαση της επιχείρησης για τα δικαιώματα του εργαζομένου, ήδη πρώτος ο κοινοτικός νομοθέτης, προέβη στην θέσπιση της Οδηγίας 2001/23 που κωδικοποίησε την Οδηγία 77/187 του Συμβουλίου, της 14^{ης} Φεβρουαρίου 1977, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, των σχετικών με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων, η οποία ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το Π.Δ. 572/1988, όπως τροποποιήθηκε με την Οδηγία 98/50 του Συμβουλίου, της 29^{ης} Ιουνίου 1998. Η νεότερη αυτή Οδηγία 98/50 διευκρίνισε ορισμένα σημαντικά ζητήματα ερμηνείας και ασάφειες που είχαν ανακύψει κατά την εφαρμογή της πρώτης Οδηγίας 77/187 ως προς τη διατύπωση της τελευταίας περί μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, λαμβάνοντας υπ' όψη τις νέες διαμορφωθείσες συνθήκες αλλά και τη νομολογία του ΔΕΚ⁶ ως προς τα συναφή ζητήματα που ανέκυψαν⁷. Ουσιαστικά, η Οδηγία 98/50 επέφερε σημαντικές τροποποιήσεις στην αρχική Οδηγία 77/187, ιδίως όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής αυτής, την έννοια της «μεταβίβασης επιχειρήσεων», προβαίνοντας ουσιαστικά σε μια κωδικοποίηση της νομολογίας του ΔΕΚ⁸.

Η ανωτέρω Οδηγία 2001/23 οριοθετεί το φαινόμενο της μεταβίβασης επιχείρησης ως σύνολο νομικών και πραγματικών προεκτάσεων, χαράσσοντας παράλληλα, το προστατευτικό πεδίο προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων, τα οποία πολλές φορές τίθενται εν αμφιβόλω συνεπεία της μεταβιβάσεως και της επερχόμενης μεταβολής του προσώπου του εργοδότη. Όπως εύγλωττα αποτυπώνεται και στην αιτιολογική σκέψη -3- της Οδηγίας 2001/23, *«Είναι απαραίτητη η θέσπιση διατάξεων για την προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση αλλαγής του επιχειρηματικού φορέα, και ιδιαίτερα προς εξασφάλιση της διατηρήσεως των δικαιωμάτων τους»*. Όπως γίνεται δεκτό και στη θεωρία, *«Η φιλοσοφία των κοινοτικών Οδηγιών καθώς και του ΠΔ 178/2002 είναι ότι η μεταβίβαση, συγχώνευση ή συγκέντρωση επιχειρήσεων στην ενιαία ευρωπαϊκή αγορά δεν πρέπει να επηρεάζει τις*

⁴ *Ι. Κουκιάδης*, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και Το Δίκαιο της Ευελιξίας στην Εργασία, Ι΄ έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, 2024, σελ. 436.

⁵ *Ι. Ληξουριώτης*, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 5^η έκδοση, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2017, σελ. 639.

⁶ *Γ. Λεβέντης*, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 3^η έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, 2023, σελ. 517-519, υποσημ. 594.

⁷ *Hardy/Painter*, Revising the Acquired Rights Directive, Industrial Law Journal, Volume 25, Issue 2, 1996, σελ. 160.

⁸ *Krause* σε *Schlachter/Heinig*, Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, Nomos, 2. Auflage, 2021, σελ. 369.

θέσεις εργασίας του προσωπικού»⁹. Επιπροσθέτως, υπό το πρίσμα του ευρύτερου πλαισίου του κοινοτικού δικαίου, η προρρηθείσα Οδηγία, οι ρυθμίσεις της οποίας θα απασχολήσουν το σύνολο των εντοπιζόμενων στην παρούσα εργασία προβληματισμών, αποτελεί σημαντικό μέσο για την εφαρμογή της κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το οποίο αποσκοπεί στην επίτευξη κοινωνικών σκοπών και, ιδίως, στην προστασία δικαιωμάτων των εργαζομένων. Μάλιστα, δεν θα πρέπει να αποκλειστεί και ο ενδεχόμενος στόχος των κρατών μελών περί ευόδωσης της «ανάπτυξης των ανθρώπινων πόρων που θα επιτρέψουν ένα υψηλό και διαρκές επίπεδο απασχόλησης και την καταπολέμηση του αποκλεισμού», κατά τις προβλέψεις του άρθρου 151 της ΣΛΕΕ.

Για πρώτη φορά λοιπόν, σε υπερεθνικό επίπεδο, διαμορφώθηκε ένα πλήρες νομικό σχέδιο προστασίας και διασφάλισης των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος αυτής σε διάδοχο φορέα, ο οποίος και θα αναλάμβανε εφεξής το σύνολο των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των υφιστάμενων κατά τον χρόνο της μεταβίβασης σχέσεων εργασίας. Αξίζει να σημειωθεί πως η Οδηγία 2001/23, όπως άλλωστε και οι προγενέστερες αυτής Οδηγίες, επιδιώκει μερική μόνο εναρμόνιση στον τομέα των μεταβιβάσεων επιχειρήσεων¹⁰ με την οποία προβλέπεται ότι το σύνολο των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων του εκχωρητή (ήτοι του μεταβιβάζοντος εργοδότη) που απορρέουν από τυχόν υφιστάμενη κατά το χρονικό σημείο της μεταβίβασης σύμβαση ή σχέση εργασίας μεταβιβάζονται εξ αυτού του λόγου στον εκδοχέα (ήτοι στον διάδοχο εργοδότη) (άρθρο 3 παράγραφος 1)¹¹. Η Οδηγία δεν σκοπεί στην καθιέρωση ενιαίου και απολύτως ομοιόμορφου επιπέδου προστασίας στο σύνολο των κρατών μελών της Ε.Ε. βάσει κοινών κριτηρίων¹², αλλά στο να διασφαλισθεί ότι ο εκάστοτε εργαζόμενος προστατεύεται στις σχέσεις του με τον νέο εργοδότη, κατά τον ίδιο τρόπο, με τον οποίο προστατευόταν στις σχέσεις του με τον

⁹ Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 517.

¹⁰ Χαρακτηριστική ήταν η διάταξη του άρθρου 4 του Ν. 4533/2018, η οποία καταργήθηκε με το άρθρο 49 του Ν.4843/2021 και η οποία προέβλεπε πως: «Όλα τα εργασιακά δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του προσωπικού της ΔΕΗ Α.Ε. όπως οι ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που απασχολείται με σύμβαση ή σχέση εργασίας στους κλάδους που αποσχίζονται, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος, μεταβιβάζονται, όπως έχουν διαμορφωθεί και υφίστανται κατά την ημερομηνία απόσχισης, στην αντίστοιχη νέα ανώνυμη εταιρεία, στην οποία εισφέρεται ο κάθε κλάδος. Το προσωπικό αυτό και μετά την ημερομηνία μεταβίβασης της εργασιακής του σχέσης εξακολουθεί να ασφαρίζεται με τους ίδιους όρους και στους ίδιους κλάδους του ΕΦΚΑ, ΕΤΕΑΕΠ και ΕΟΠΥΥ στους οποίους ήταν ασφαλισμένο κατά την ημερομηνία μεταβίβασης. Εφόσον δεν ορίζεται διαφορετικά στον παρόντα νόμο, ισχύουν ως προς την απόσχιση των κλάδων και τη μεταφορά των εργαζομένων οι όροι του π.δ. 178/2002 (Α' 162) σε σχέση με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων».

¹¹ Το άρθρο 3 της οδηγίας αυτής προβλέπει στην παράγραφο 1, πρώτο εδάφιο, τα εξής: «Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του [μεταβιβάζοντος], που απορρέουν από σύμβαση εργασίας ή από εργασιακή σχέση υφιστάμενη κατά την ημερομηνία της μεταβίβασης, μεταβιβάζονται, διά της μεταβίβασης αυτής, στον [διάδοχο]».

¹² ΔΕΕ 06.03.2014, Υπόθεση C-458/12, Lorenzo Amatori.

αρχικό εργοδότη, υπό το ειδικότερο προστατευτικό πλαίσιο που χαράσσεται βάσει των κανόνων δικαίου του εκάστοτε κράτους μέλους¹³. Εξάλλου, όπως θα εκτεθεί και αμέσως κατωτέρω, κατά τη ρητή πρόβλεψη του άρθρου 8 της Οδηγίας 2001/23, η Οδηγία δεν θίγει το δικαίωμα του κράτους μέλους να εφαρμόσει ή να εισάγει ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές ρυθμίσεις, ενώ προς την ίδια κατεύθυνση, αναγνωρίζει τη διακριτική ευχέρεια των κρατών μελών ως προς την ειδικότερη ρύθμιση ορισμένων θεμάτων στον εν λόγω τομέα, ιδίως σχετικά με τις μεταβιβάσεις σε περίπτωση αφερεγγυότητας του μεταβιβάζοντος εργοδότη (άρθρο 5)¹⁴.

B. Ο σκοπός του κοινοτικού νομοθέτη

Όπως εξετάθη και ανωτέρω, η ύπαρξη κινδύνων για τα εργασιακά δικαιώματα, σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, ήταν εκείνη που κινητοποίησε τόσο τον ευρωπαϊκό, όσο και τον εθνικό νομοθέτη, να λάβουν προστατευτικά μέτρα για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων στις εργασιακές σχέσεις σε περιπτώσεις μεταβίβασης επιχειρήσεων και εντεύθεν, μεταβίβασης του αρχικού συμβαλλόμενου εργοδότη. Ενόψει τούτου, κύριος σκοπός των ρυθμίσεων της ισχύουσας πλέον Οδηγίας 2001/23, είναι η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων εξαιτίας των αρνητικών συνεπειών που μπορεί να έχει γι' αυτούς η αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων εντός της ενιαίας ευρωπαϊκής αγοράς και η διατήρηση του status quo των θιγόμενων εργαζομένων¹⁵. Στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος του κοινοτικού νομοθέτη, τέθηκε η θέσπιση διατάξεων για την προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση αλλαγής του επιχειρηματικού φορέα, και ιδιαίτερα προς εξασφάλιση της διατηρήσεως των δικαιωμάτων τους, όπως αυτά είχαν παγιωθεί στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας τους με τον μεταβιβάζοντα εργοδότη¹⁶. Χαρακτηριστικά, όπως γίνεται δεκτό και από το ΔΕΕ, η συγκεκριμένη Οδηγία επιθυμεί να διασφαλισθεί ότι ο εργαζόμενος προστατεύεται στις σχέσεις του με το διάδοχο εργοδότη, με τον ίδιο τρόπο, όπως προστατευόταν στις σχέσεις του με τον μεταβιβάζοντα, βάσει των κανόνων δικαίου του εκάστοτε κράτους μέλους¹⁷. Στο σημείο αυτό, ιδιαίτερη διαφωτιστική για τους στόχους της Οδηγίας, αναδεικνύεται

¹³ ΔΕΕ 06.03.2014, Υπόθεση C-458/12, Lorenzo Amatori (σκέψη -49-).

¹⁴ ΔΕΕ 28.01.2015, Υπόθεση C-688/13, Gimnasio Deportivo San Andrés (σκέψη -54- επ.).

¹⁵ ΜονΕφαθ 70/2019, διαθέσιμη σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

¹⁶ Ίδετε την 2^η αιτιολογική σκέψη της Οδηγίας 2001/23.

¹⁷ ΔΕΕ 06.03.2014, Υπόθεση C-458/12, Lorenzo Amatori (σκέψη -49-).

και η παλαιότερη νομολογία του ΔΕΕ (υπό την πρώην ονομασία του ως «ΔΕΚ»), κατά τα πορίσματα της οποίας, βασικός σκοπός της τότε ισχύουσας Οδηγίας ήταν να διασφαλίσει, κατά το μέτρο του δυνατού, τη χωρίς τροποποίηση συνέχιση των συμβάσεων ή των σχέσεων εργασίας με το διάδοχο εργοδότη, κατά τρόπο ώστε οι «μεταβιβαζόμενοι» εργαζόμενοι να μην περιέρχονται σε δυσμενέστερη θέση για τον μοναδικό ή κύριο λόγο της «μεταβιβάσεως της επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος αυτών»¹⁸. Σε αυτή ακριβώς την εξέταση της στοχοθεσίας του κοινοτικού νομοθέτη, βασίζεται η τελλολογική ερμηνευτική μέθοδος, που ακολουθού σταθερά η νομολογία τόσο του ΔΕΕ όσο και των εθνικών δικαστηρίων των κρατών μελών της Ε.Ε. για τον εννοιολογικό προσδιορισμό και την εξειδίκευση των διατάξεων της Οδηγίας και της αντίστοιχης εθνικής νομοθεσίας.

Επιπροσθέτως, το ΔΕΕ (υπό την πρώην ονομασία του ως «ΔΕΚ») προχωρώντας τον συλλογισμό του και προβαίνοντας σε μία διευρυμένη προσέγγιση του σκοπού της Οδηγίας με κεντρικό άξονα αναφοράς όχι μόνο το πρόσωπο του εργαζομένου αλλά και το πρόσωπο του εργοδότη¹⁹, διαλαμβάνει στην σκέψη -25- της απόφασης της 18^{ης}.07.2013, στην υπόθεση C-426-11, Mark Alemo-Herron κ.λπ. κατά Parkwood Leisure Ltd, πως παράλληλα με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, επιδιώκεται και η προστασία των συμφερόντων των επιχειρηματικών φορέων, ώστε να ανευρεθεί ένα **σημείο δίκαιης ισορροπίας μεταξύ της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη (εκδοχέας) και της επιθυμίας των εργαζομένων να διατηρήσουν αμετάβλητο το εργασιακό τους καθεστώς**²⁰. Η εν λόγω ερμηνευτική προσέγγιση απηχεί και το προοίμιο της Οδηγίας 98/50, από το οποίο προκύπτει ότι η Οδηγία δεν αποσκοπεί μόνο στην προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, αλλά λαμβάνει υπόψη της ταυτόχρονα και ιδιαίτερες πτυχές της ευελιξίας της επιχειρηματικής δράσης. Έτσι, ενώ στο προοίμιο της αρχικής Οδηγίας 77/187 κυριαρχεί απολύτως η αναφορά στην προστασία των

¹⁸ ΔΕΚ 07.02.1985, Υπόθεση C-135/83, Abels, κατά την οποία, «η οδηγία εντάσσεται στην προοπτική της «οικονομικής εξέλιξης» και της ανάγκης, που αναγνωρίζεται με το άρθρο 117 της Συνθήκης, βελτιώσεως των όρων διαβίωσης και εργασίας του εργατικού δυναμικού κατά τρόπο που να επιτρέπει την εναρμόνιση τους με στόχο την πρόοδο. Στόχος της οδηγίας είναι να εμποδίσει ώστε η αναδιάρθρωση στο εσωτερικό της κοινής αγοράς να γίνεται εις βάρος των εργαζομένων των επιχειρήσεων».

¹⁹ Πράγματι, το Δικαστήριο επεδίωκε ανέκαθεν την επίτευξη δίκαιης ισορροπίας μεταξύ της προστασίας της εργασίας και της σύγχρονης οικονομικής πραγματικότητας, ιδίως προς τούτο, J. Hunt, The Court of Justice as a policy actor: the case of the Acquired Rights Directive, 18 Legal Studies, 1998, σελ. 336.

²⁰ Σύμφωνα με την εν λόγω σκέψη: «Βεβαίως, η οδηγία 77/187 δεν έχει αποκλειστικό σκοπό τη διαφύλαξη, σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχείρησης, των συμφερόντων των εργαζομένων, αλλά επιδιώκει τη διασφάλιση δίκαιης ισορροπίας μεταξύ των συμφερόντων τους, αφενός, και των συμφερόντων του εκδοχέα, αφετέρου». Προς την ίδια κατεύθυνση κινείται και η πρόσφατη υπ' αριθ. 1544/2025 απόφαση του Μονομελούς Εφετείου Αθηνών (διαθέσιμη σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ), σύμφωνα με την οποία: «Εξάλλου, η Οδηγία 77/1987 και η μετέπειτα κωδικοποιητική Οδηγία 2001/23 δεν αποσκοπούν αποκλειστικά στην προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, αλλά επιδιώκουν τη διασφάλιση μιας δίκαιης ισορροπίας μεταξύ των συμφερόντων τους και εκείνων του εκδοχέα».

εργαζομένων, στο προοίμιο της Οδηγίας 98/50 δίνεται έμφαση επιπλέον και στο σεβασμό των ευλόγων συμφερόντων των εργοδοτών, ιδιαίτερα στον τομέα των μεταβιβάσεων αφερέγγυων επιχειρήσεων ή επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν σοβαρές οικονομικές δυσχέρειες²¹.

Στο σημείο αυτό, θα μπορούσε να γίνει αναφορά περί μίας «εξισορροπητικής» ερμηνείας των διατάξεων της υπό εξέταση Οδηγίας, με προφανή τον σκοπό του ΔΕΕ να προβεί σε μία δίκαιη εξισορρόπηση των αντιτιθέμενων συμφερόντων εργοδότη – επιχειρηματία και εργαζομένου. Το ΔΕΕ δεν επικεντρώνεται μονομερώς στην προστασία των εργαζομένων, αλλά εισάγει την έννοια της «εξισορρόπησης», η οποία προϋποθέτει τη λήψη υπόψη όλων των αντιτιθέμενων συμφερόντων, ώστε να διευκολύνεται η μεταβίβαση των επιχειρήσεων χωρίς να θίγεται υπέρμετρα καμία από τις εμπλεκόμενες πλευρές, υπό το φως των επιταγών της αρχής της αναλογικότητας και της πρακτικής αποτελεσματικότητας του δικαίου της Ένωσης. Συνεπώς, η ισορροπημένη εφαρμογή της Οδηγίας επιβάλλει να λαμβάνονται υπόψη τόσο τα συμφέροντα των εργαζομένων όσο και εκείνα του εκδοχέα, ώστε η μεταβίβαση της επιχείρησης να πραγματοποιείται ομαλά, χωρίς υπέρμετρη επιβάρυνση καμίας από τις δύο πλευρές²². Η εξισορροπητική αυτή ερμηνεία των διατάξεων του κοινοτικού δικαίου, όπως θα καταδειχθεί σε πλείστα σημεία κατωτέρω, διαδραματίζει κεφαλαιώδους σημασίας ρόλο στην προσπάθεια του ερμηνευτή και του εφαρμοστή του δικαίου, να προσεγγίσει το ακανθώδες και πολυδιάστατο ζήτημα περί εναντίωσης των εργαζομένων. Εξάλλου, καθίσταται άξιο αναφοράς το γεγονός πως, όπως γίνεται δεκτό στην γερμανική βιβλιογραφία²³, κάθε κανόνας του εργατικού δικαίου αποσκοπεί στην κατάλληλη στάθμιση και οριοθέτηση της προστασίας των συμφερόντων των ενδιαφερομένων μερών. Τέλος, καθίσταται αξιομνημόνευτο το γεγονός πως η ίδια η έννοια της εναντίωσης που διατρέχει το εξεταζόμενο στην παρούσα εργασία δικαίωμα, εμπεριέχει εξ ορισμού την υιοθέτηση και υποστήριξη μιας αντίθετης θέσης ή/και βούλησης επί του σκοπούμενου αποτελέσματος (ήτοι εν προκειμένω, της μεταβολής του προσώπου του αντισυμβαλλόμενου εργοδότη με την παράλληλη παραμονή των εργαζομένων στην μεταβιβαζόμενη επιχείρηση και όχι μόνο, την αποκλειστική μεταβίβαση των περιουσιακών στοιχείων) και ως εκ τούτου, φέρνει στο προσκήνιο ζητήματα

²¹ Ίδετε κυρίως, τις αιτιολογικές σκέψεις -3-, -7-, -8- και -11- της Οδηγίας 98/50.

²² Προς τούτο, ίδετε τις διαφωτιστικές παραδοχές της υπ' αριθ. 1544/2025 απόφασης του Μονομελούς Εφετείου Αθηνών (διαθέσιμη σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ).

²³ Krause σε Schlachter/Heinig, ο.π., σελ. 377.

αλληλοσυγκρουόμενων συμφερόντων που χρήζουν ιδιαίτερης αντισταθμιστικής προσέγγισης από τον εφαρμοστή του δικαίου.

Όπως γίνεται δεκτό και από το ίδιο το ΔΕΕ, παράλληλα με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, επιδιώκεται και η προστασία των συμφερόντων των επιχειρηματικών φορέων, ώστε να ανευρεθεί ένα σημείο ισορροπίας και να εξασφαλισθεί η πρακτική αποτελεσματικότητα των ενωσιακών ρυθμίσεων, χωρίς να προκαλείται υπερβολική επιβάρυνση του ενός μέρους εις βάρος του άλλου²⁴. Τούτο παρίσταται εύλογο, καθώς η ανάγκη περιφρούρησης των συμφερόντων του εργαζομένου, υπό την ιδιότητα του τελευταίου ως ασθενέστερου συμβαλλόμενου μέρους κατά τη λειτουργία της σύμβασης εργασίας, σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη του, δεν μπορεί και δεν πρέπει να φτάνει μέχρι τον πλήρη παραγκωνισμό των συμφερόντων του εργοδότη. Αντίθετα, η εξισορρόπηση των αλληλοσυγκρουόμενων συμφερόντων μέσω αφενός της προστασίας του εργαζομένου και αφετέρου της ευόδωσης της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη, πρέπει να αποτελεί τον βασικό στόχο του κοινοτικού αλλά και του εθνικού νομοθέτη. Μάλιστα, ο κοινοτικός νομοθέτης αντιλαμβανόμενος τις ιδιαιτερότητες της εκάστοτε εθνικής έννομης τάξης και την αδυναμία της εκ προοιμίου στάθμισης των συμφερόντων εργαζομένου και εργοδότη, όπως αυτά αποκρυσταλλώνονται υπό το φως των εκάστοτε εθνικών νομοθετικών προβλέψεων, προέβλεψε στο άρθρο 8 της Οδηγίας ότι, η τελευταία δεν θίγει το δικαίωμα των κρατών μελών να εισάγουν ευνοϊκότερες για τους εργαζόμενους νομοθετικές κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις.

Πέραν των ανωτέρω, αναδεικνύεται κρίσιμη η επισήμανση που εντοπίζεται και στην ελληνική θεωρία²⁵, περί του ότι η Οδηγία δεν στοχεύει στην επαύξηση των εργατικών δικαιωμάτων ή/και στην εισαγωγή ενός αυστηρού συστήματος, που θα παρεμποδίζει την αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων. Προς την ίδια κατεύθυνση, κατά άλλη άποψη, *«Στόχος της Οδηγίας, δεν είναι να εμποδίσει τη συγκέντρωση επιχειρήσεων αλλά να εξασφαλίσει ότι η διαδικασία της συγκέντρωσης θα λαμβάνει χώρα σε αρμονία με τους κοινωνικούς στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης»*²⁶.

²⁴ Ίδετε την απόφαση της 27^{ης}.04.2017 του ΔΕΕ, στις υπ' αριθ. C-680/15 και C-681/15 συνεκδικασθείσες υποθέσεις, Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH (C-680/15), Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH (C-681/15) κατά Ivan Felja (C-680/15), Vittoria Graf (C-681/15), όπου στην σκέψη -22-, επισημαίνεται πως: «η οδηγία 2001/23 δεν έχει ως αποκλειστικό σκοπό την προστασία των συμφερόντων των εργαζομένων, αλλά επιδιώκει τη διασφάλιση δίκαιης ισορροπίας μεταξύ των συμφερόντων τους, αφενός, και των συμφερόντων του διαδόχου εργοδότη, αφετέρου».

²⁵ Κ. Μπακόπουλος, Συμβολές στο Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Σάκκουλας, 2017, σελ. 264.

²⁶ Δ. Ζερδελής, Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου, 8^η έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, 2023, σελ. 822.

Τέλος, άξια αναφοράς καθίσταται και η πρόβλεψη της υπ' αριθ. -4- αιτιολογικής σκέψης της Οδηγίας, σύμφωνα με την οποία, «Υφίστανται διαφορές στα κράτη μέλη όσον αφορά την έκταση της προστασίας των εργαζομένων σ' αυτό τον τομέα και είναι σκόπιμο να μειωθούν αυτές οι διαφορές». Ο κοινοτικός νομοθέτης αντιλαμβανόμενος το διαφορετικό επίπεδο προστασίας των εργαζομένων κατά τη μεταβίβαση επιχείρησης σε καθένα εκ των κρατών – μελών της Ε.Ε., παρενέβη με σκοπό την ρητή διακήρυξη της ανάγκης προστασίας του εργαζομένου στις σχέσεις του με το διάδοχο εργοδότη, κατά τον ίδιο τρόπο, με τον οποίο προστατευόταν στις σχέσεις του με τον μεταβιβάζοντα, βάσει των κανόνων δικαίου του κράτους μέλους. Η εν λόγω διαπίστωση δεν πρέπει να οδηγεί στο εσφαλμένο συμπέρασμα πως σκοπός της Οδηγίας είναι η καθιέρωση ενιαίου επιπέδου προστασίας στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης βάσει κοινών κριτηρίων, καθώς όπως έχει ήδη σημειωθεί, η εν λόγω Οδηγία επιδιώκει μερική μόνο εναρμόνιση, παρέχοντας στα κράτη – μέλη το δικαίωμα όπως εισάγουν ευνοϊκότερες για τους εργαζόμενους νομοθετικές κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις (άρθρο -8- Οδηγίας).

Γ. Πεδίο Εφαρμογής

ι. Αντικειμενικό

Όσον αφορά το αντικειμενικό πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 2001/23, το άρθρο 1 αυτής, προβλέπει στην παράγραφο 1, στοιχεία α', β' και γ', τα εξής: «α) *Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε οποιαδήποτε μεταβίβαση επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης σε άλλον εργοδότη, ως αποτέλεσμα νομικής μεταβίβασης ή συγχώνευσης.* β) *Υπό την επιφύλαξη του στοιχείου α) και των ακόλουθων διατάξεων του παρόντος άρθρου, θεωρείται ως μεταβίβαση, κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας, η μεταβίβαση μιας οικονομικής οντότητας που διατηρεί την ταυτότητά της, η οποία νοείται ως σύνολο οργανωμένων πόρων με σκοπό την άσκηση οικονομικής δραστηριότητας, είτε κυρίας είτε δευτερεύουσας.* γ) *Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε δημόσιες ή ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίες ασκούν κερδοσκοπικές ή μη οικονομικές δραστηριότητες. Η διοικητική αναδιοργάνωση δημοσίων διοικητικών αρχών ή η μεταβίβαση διοικητικών καθηκόντων μεταξύ δημοσίων διοικητικών αρχών δεν θεωρείται ως μεταβίβαση κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας*». Από το ανωτέρω παρατιθέμενο άρθρο της Οδηγίας, προκύπτει πως στο αντικειμενικό πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας, εντάσσεται κάθε συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση ή συγχώνευση επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων

επιχειρήσεων ή εγκαταστάσεων, η οποία συνιστά μεταβολή του προσώπου του εργοδότη και μπορεί να αφορά είτε σε δημόσιους είτε σε ιδιωτικούς φορείς, οι οποίοι ασκούν οικονομικές δραστηριότητες²⁷ που ενδέχεται να είναι είτε κερδοσκοπικές είτε μη κερδοσκοπικές²⁸. Ομοίως, σύμφωνα με το άρθρο 2 παράγραφος 1, υπό σημείο α' του Π.Δ. 178/2002, «Οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται σε κάθε συμβατική ή εκ του νόμου²⁹ μεταβίβαση ή συγχώνευση επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων σε άλλον εργοδότη».

Η μεταβίβαση αφορά όλες τις εργασιακές σχέσεις που υφίστανται κατά τον κρίσιμο χρόνο κατά τον οποίο αλλάζει ο φορέας της επιχειρηματικής μονάδας³⁰ και όχι σε εκείνες που με νόμιμο τρόπο έχουν λήξει πριν την πραγματοποίηση της μεταβίβασης (π.χ. με νόμιμη καταγγελία του εργαζόμενου ή του εργοδότη, με κοινή συμφωνία των μερών, λόγω λήξης του χρόνου διαρκείας συμβάσεως ορισμένου χρόνου, λόγω θανάτου ενός εκ των δύο μερών κ.λπ.). Επιπλέον, κρίνεται σκόπιμο να υπομνησθεί πως στο κείμενο της Οδηγίας οι έννοιες της σύμβασης και της σχέσης εργασίας χρησιμοποιούνται εναλλακτικά ως ταυτόσημοι όροι. Ως εκ τούτου, τυχόν άλλου είδους παροχή υπηρεσιών, όπως συμβάσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή συμβάσεις έργου δεν υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 2001/23, εκτός εάν αποτελούν υποκρυπτόμενες μορφές συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας και χωρέσει η απαιτούμενη προς τούτο δικαστική διάγνωση. Στο πεδίο εφαρμογής, ακόμα, της Οδηγίας ανήκουν και ο άκυρες συμβάσεις εργασίας, αρκεί μεταξύ του εργοδότη και των εργαζομένων να υφίσταται σχέση εργασίας, ακόμα και αν αυτή θεμελιώνεται σε άκυρη σύμβαση³¹.

ii. Υποκειμενικό

Όσον αφορά το υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 2001/23 αλλά και του Π.Δ. 178/2002, αυτό οριοθετείται από την θεμελιώδη έννοια του εργαζομένου που διαπνέει στο σύνολό της, τόσο το εργατικό δίκαιο εν γένει, όσο και το δίκαιο της μεταβίβασης, ειδικότερα. Η Οδηγία 2001/23 με το άρθρο 2 παράγραφος 1 αφήνει ένα ευρύ περιθώριο προσδιορισμού της ανωτέρω έννοιας από τα κράτη μέλη, καθώς

²⁷ Εξαιρουμένων μόνο των ποντοπόρων σκαφών – πλοίων θαλάσσης (άρθρο 1 παρ. 3 Οδηγίας 2001/23).

²⁸ Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2021, σελ. 450.

²⁹ Παράδειγμα τέτοιας μεταβίβασης αποτέλεσε η υπόθεση της EPT, η οποία καταργήθηκε με την έκδοση της ΟΙΚ.02/11 06-2013 Κ.Υ.Α., εκδοθείσα κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 14B του Ν. 3429/2005. Το εν λόγω άρθρο τροποποιήθηκε με την από 10-06-2013 Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου, η οποία και έδωσε τη δυνατότητα με κοινή υπουργική απόφαση να αποφασισθεί η διακοπή της λειτουργίας του φορέα και η λύση των εργασιακών σχέσεων.

³⁰ ΑΠ 318/1998 σε ΕλλΔνη 1998.1578.

³¹ Δ. Ζερδελής, Ευρωπαϊκό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Σάκκουλα, 2020, σελ. 606.

προβλέπει πως ως εργαζόμενος νοείται το «*πρόσωπο το οποίο, στο οικείο κράτος μέλος, προστατεύεται ως εργαζόμενος δυνάμει της εθνικής εργατικής νομοθεσίας*». Ο κοινοτικός νομοθέτης για τον προσδιορισμό της έννοιας του εργαζομένου και κατ' επέκταση για την οριοθέτηση του υποκειμενικού πεδίου εφαρμογής της Οδηγίας παραπέμπει αποκλειστικά στον εκάστοτε εθνικό νομοθέτη. Περαιτέρω, το άρθρο 2, παράγραφος 2, πρώτο εδάφιο, της Οδηγίας ορίζει ότι αυτή δεν θίγει την εθνική νομοθεσία όσον αφορά τον ορισμό της συμβάσεως εργασίας ή της εργασιακής σχέσεως. Από τις δύο αυτές διατάξεις προκύπτει ότι, μολονότι σκοπός της Οδηγίας είναι η προστασία των εργαζομένων, εναπόκειται εντούτοις στα κράτη μέλη να ορίσουν, με τη δική τους νομοθεσία, την έννοια του εργαζομένου καθώς και τη σύμβαση εργασίας ή την εργασιακή σχέση³².

II. Η μεταβίβαση επιχείρησης εντός του συστήματος του εθνικού δικαίου

A. Διαχρονικό Δίκαιο

Αρχικά, με σκοπό την πληρέστερη εξέταση των προβλέψεων της ελληνικής έννομης τάξης ως προς το ακανθώδες ζήτημα της μεταβίβασης επιχείρησης και των συνεπειών σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων, κρίνεται αναγκαίο να υπομνησθεί πως η αρχική απόπειρα του Έλληνα νομοθέτη να προσεγγίσει το συγκεκριμένο ζήτημα και να συμπεριλάβει προστατευτικές ρυθμίσεις για τον θιγόμενο εργαζόμενο, εντοπίζεται με τα άρθρα 6, παράγραφος 1 του Ν. 2112/1920 και 9, παράγραφος 1 του Β.Δ. της 18.07.1920, ήδη εκατό (100) και πλέον χρόνια πριν, χωρίς μάλιστα, να υφίσταται η Οδηγία 77/187. Οι εν λόγω έστω και αποσπασματικές νομοθετικές προβλέψεις μόνο ως πρωτοπόρες θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν για την εποχή τους. Ειδικότερα, σύμφωνα με τις εν λόγω διατάξεις: *«Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, οπωσδήποτε επερχομένη, ουδαμώς επηρεάζει την εφαρμογή των υπέρ του υπαλλήλου διατάξεων του παρόντος νόμου*». Επίσης, με το άρθρο 8 του Π.Δ. της 8.12.1928, *«αι κατά τον παρόντα νόμο υποχρεώσεις του εργοδότη μεταβιβάζονται αυτοδικαίως εν περιπτώσει μεταβολής του προσώπου αυτού*» και κατά το καταργηθέν άρθρο 6 παρ. 2 του Ν. 3239/1955³³, *«η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν επιδρά επί της συλλογικής συμβάσεως εργασίας της δεσμευούσης αυτόν, των εξ αυτής δικαιωμάτων και υποχρεώσεων διά το μέλλον, μεταβιβαζομένων αυτοδικαίως εις τους διαδόχους*

³² Ίδετε τις υπ' αριθ. 40 – 42 και 46 αιτιολογικές σκέψεις της απόφασης του ΔΕΕ της 13^{ης}.06.2019, στην υπ' αριθ. C-317/18 υπόθεση, Cátia Correia Moreira κατά Município de Portimão.

³³ Το άρθρο 6 καταργήθηκε με την περ. α' του άρθρου 23 παρ. 1 Ν. 1876/1990.

αυτού». Από τις επιμέρους αυτές διατάξεις συνάγεται η γενικότερη αρχή που θα αναλυθεί και κατωτέρω στην παρούσα, περί του ότι, σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, ο νέος εργοδότης υπεισέρχεται αυτοδικαίως στις υποχρεώσεις του παλαιού, χωρίς να απαιτείται η συναίνεση των εργαζομένων³⁴.

Σε κάθε περίπτωση, δεν πρέπει να παροράται πως οι παραπάνω διατάξεις δεν αποτελούσαν συνολική ρύθμιση του θεσμού της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, παρά μόνο ρύθμιζαν τις συνέπειές της σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, δεσμεύσεως από ΣΣΕ και στρατεύσεως του μισθωτού. Πλήρης και ενιαία ρύθμιση των προϋποθέσεων και των συνεπειών που έχει η μεταβίβαση επιχείρησης, υπήρξε το πρώτον με τη θέσπιση του Π.Δ. 572/1988 και εν συνεχεία, του Π.Δ. 178/2002 που εκδόθηκε σε συμμόρφωση προς την Οδηγία 98/50 (βλ. άρθρα 11 και 12 Π.Δ. 178/2002). Βέβαια, αξίζει να υπογραμμισθεί πως το άρθρο 8 του Π.Δ. 572/1988 περιείχε ειδική ρύθμιση αναφορικά με τη σχέση των κανόνων του με τις προγενέστερες διατάξεις της ελληνικής νομοθεσίας και συγκεκριμένα όριζε ότι το *«διάταγμα αυτό δεν θίγει τυχόν υφιστάμενες ευνοϊκότερες για τους εργαζόμενους ρυθμίσεις»*. Το ισχύον άρθρο 10 του Π.Δ. 178/2002, παρότι επαναλαμβάνει κατ' ουσία τη διάταξη του καταργηθέντος άρθρου 8 του Π.Δ. 572/1988, υιοθετεί γενικότερη διατύπωση, ορίζοντας ότι δεν θίγονται *«τυχόν ευνοϊκότερες για τους εργαζόμενους ρυθμίσεις»* (κατά το πρότυπο του άρθρου 8 της Οδηγίας 2001/23).

B. Το Π.Δ. 178/2002

Οι ανωτέρω διατάξεις της ελληνικής εργατικής νομοθεσίας, αξιοποιήθηκαν και από τα ελληνικά Δικαστήρια³⁵ κατά τη διαμόρφωση της δικαιοδοτικής κρίσης τους περί των ζητημάτων της μεταβίβασης επιχειρήσεων και της επακόλουθης μεταβολής του προσώπου του αντισυμβαλλόμενου εργοδότη, με επίκεντρο αναφοράς τη θέση του εργαζομένου³⁶. Θα μπορούσε κανείς να υποστηρίξει πως οι ανωτέρω ρυθμίσεις έθεσαν τα θεμέλια ρύθμισης του ανωτέρω ζητήματος, ήδη πριν την θέσπιση της κοινοτικής Οδηγίας και την ρητή νομοθέτηση με το Π.Δ. 178/2002. Δεν είναι τυχαίο, εξάλλου, πως οι προβλέψεις του Π.Δ. 178/2002 κινούνται προς την κατεύθυνση που είχε χαράξει η ελληνική νομολογία με την ερμηνεία και αξιοποίηση

³⁴ ΜΠρΘεσ 26828/2008, Αρμ. 2009.92-95.

³⁵ Ίδετε ενδεικτικά, ΠρΑθ 9959/1940, ΕΕργΔ 1941-1942.401, ΕφΑθ 49/1941, ΕΕργΔ 1941-1942.17, ΑΠ 416/1947 ΕΕργΔ 1948.70, ΑΠ 1042/1983 ΕΕργΔ 1984.326, ΑΠ 121/1987 ΔΕΝ 1987.1061.

³⁶ ΑΠ 256/2016 ΔΕΕ 2017.967, ΑΠ 453/2006 ΠειρΝ 2010.286 και Γ. Λεβέντης / Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, 2011, σελ. 772.

των διατάξεων που εκτέθηκαν ανωτέρω και την ρητή εγκαθίδρυση της αυτοδίκαιης υπεισέλευσης του νέου αποκτώντος εργοδότη στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των υφιστάμενων κατά τον χρόνο της μεταβίβασης συμβάσεων εργασίας.

Με τις διατάξεις του Π.Δ. 178/2002 λήφθηκαν «μέτρα σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων, σε συμμόρφωση προς την Οδηγία 98/50/EK του Συμβουλίου». Ειδικότερα, το προστατευτικό πλέγμα του Π.Δ. 178/2002 εκτείνεται στις εξής επιμέρους εκφάνσεις: α) διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και το σύνολο των όρων ατομικών ή συλλογικών συμβάσεων β) προστασία των εργαζομένων έναντι των απολύσεων λόγω της μεταβίβασης γ) εις ολόκληρον και αλληλέγγυα ευθύνη παλαιού και διάδοχου εργοδότη έναντι υποχρεώσεων που προέκυψαν πριν το χρόνο της μεταβίβασης δ) διατήρηση του καθεστώτος της αντιπροσώπευσης των εργαζομένων και ε) πληροφόρηση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων που θίγονται από τη μεταβίβαση. Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Π.Δ. 178/2002, η συμμόρφωση προς την Οδηγία, αποβλέπει στη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων. Έτσι, οι διατάξεις του Π.Δ.178/2002 εφαρμόζονται σε κάθε συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση ή συγχώνευση επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων επιχειρήσεων ή εγκαταστάσεων, η οποία συνιστά μεταβολή του προσώπου του εργοδότη και δύναται να αφορά είτε σε δημόσιους είτε σε ιδιωτικούς φορείς, οι οποίοι ασκούν οικονομικές δραστηριότητες, που ενδέχεται να είναι είτε κερδοσκοπικές είτε μη κερδοσκοπικές (άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχεία α' και γ')³⁷.

Επιπροσθέτως, σε συνέχεια της ανωτέρω αναφερόμενης παραπομπής του κοινοτικού νομοθέτη στον εθνικό αναφορικά με την έννοια του «εργαζομένου» που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας, πρέπει να παρατηρηθεί πως το Π.Δ. 178/2002 ορίζει ως «εργαζόμενο», που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του, κάθε φυσικό πρόσωπο το οποίο συνδέεται με σχέση εξαρτημένη εργασίας με μία επιχείρηση (στοιχείο δ' της παραγράφου 1 του άρθρου 3). Μάλιστα, με σκοπό την πληρέστερη προστασία των εργαζομένων, όπως και η Οδηγία, κατά τον ίδιο τρόπο και το Π.Δ. 178/2002, χρησιμοποιεί εναλλακτικά τους όρους «σύμβαση» και «σχέση εργασίας» (άρθρο 3 παράγραφος 2), προκειμένου να καταλάβει και *de facto*

³⁷ ΜονΕφΠειρ 137/2014, διαθέσιμη σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

εργασιακές σχέσεις στις οποίες παρέχεται πράγματι εξαρτημένη εργασία, χωρίς προσκόλληση στην τυπική μορφή της σύμβασης. Η αναφορά δηλαδή του νομοθέτη του Π.Δ. τόσο σε σύμβαση όσο και σε σχέση εργασίας δηλώνει την πρόθεση εξομοίωσης των δύο κατηγοριών εργαζομένων, για τα θέματα που αυτό ρυθμίζει, ώστε οι σχέσεις εργασίας να αντιμετωπίζονται με τον ίδιο ακριβώς τρόπο με τις συμβάσεις εργασίας, εφόσον διαπιστωθεί η ύπαρξη του στοιχείου της εξάρτησης.

Τέλος, πρόσφατα, το πεδίο εφαρμογής του Π.Δ. 178/2002 τροποποιήθηκε με στόχο να απαλειφθεί η εξαίρεση σχετικά με την εφαρμογή της προστασίας στα πλοία θαλάσσης, που προβλεπόταν στο άρθρο 2 παράγραφος 3 του Π.Δ. Η παράγραφος 3 αντικαταστάθηκε με το άρθρο 9 παράγραφος 1 Ν. 4532/2018 (προς προσαρμογή της ελληνικής ρύθμισης προς την Οδηγία 2015/1794), ώστε το Π.Δ. εφαρμόζεται πλέον σε μεταβίβαση θαλασσοπλοούντος πλοίου εγγεγραμμένου στο ελληνικό νηολόγιο, όταν αποτελεί μέρος μεταβίβασης επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος αυτών, με τον όρο ότι ο εκδοχέας έχει την έδρα του ή η μεταβιβασθείσα επιχείρηση ή η εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης παραμένει εντός του πεδίου εδαφικής εφαρμογής της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ειδικότερα, εφόσον το πλοίο παραμένει εγγεγραμμένο σε νηολόγιο κράτους - μέλους της Ε.Ε.

Γ. Η κωδικοποίηση των προβλέψεων του Π.Δ. 178/2002 με το Π.Δ. 62/2025

Όπως προσφάτως, με την έκδοση του Προεδρικού Διατάγματος 62/2025³⁸ για την κωδικοποίηση της νομοθεσίας του εργατικού δικαίου και τη διαμόρφωση του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, με το Τμήμα IV (άρθρα 358 επ.) αυτού, κωδικοποιήθηκαν οι διατάξεις της Οδηγίας 2001/23 και εντεύθεν του εκτελεστικού εθνικού νομοθετήματος του Π.Δ. 178/2002. Όπως ορίζεται στο άρθρο 358 του Π.Δ. 62/2025, *«Σκοπός του παρόντος Τμήματος είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2001/23/EK του Συμβουλίου, της 12^{ης} Μαρτίου 2001, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων»*. Το ίδιο εξάλλου, είχε συμβεί και με την έκδοση του ήδη καταργηθέντος δυνάμει του άρθρου 587 του Π.Δ. 62/2025, Π.Δ. 80/2022 (άρθρα 347 επ.).

³⁸ ΦΕΚ Α 121/11.07.2025.

Αρκεί να υπομνησθεί στο παρόν μέρος της παρούσας εργασίας πως ο κεφαλαιώδους σημασίας ρόλος του κανόνα της αυτοδίκαιης μεταβίβασης της εργασιακής σχέσης, αποτυπώνεται ρητά και στο πλέον ισχύον άρθρο 361 παράγραφος 1 εδάφιο α', όπου προβλέπεται πως: «Με τη μεταβίβαση και από την ημερομηνία αυτής, όλα τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις που έχει ο μεταβιβάζων από σύμβαση ή σχέση εργασίας μεταβιβάζονται στον διάδοχο».

Δ. Αποτελέσματα της μεταβίβασης ως προς το πρόσωπο του εργαζομένου

ι. Αυτοδίκαιη μεταβίβαση ατομικής εργασιακής σχέσης

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 4 παράγραφος 1 εδ. α' του Π.Δ. 178/2002, από την ημερομηνία της μεταβίβασης της επιχείρησης, όλα τα υφιστάμενα δικαιώματα και οι αντίστοιχες υποχρεώσεις, που είχε ο μεταβιβάζων από σύμβαση ή σχέση εργασίας, μεταφέρονται στον διάδοχο, ο δε προηγούμενος εργοδότης εξακολουθεί να ευθύνεται και μετά τη μεταβίβαση αλληλεγγύως και εις ολόκληρο με τον διάδοχο, για τις υποχρεώσεις που είχαν προκύψει από σύμβαση ή σχέση εργασίας, μέχρι το χρόνο που αναλαμβάνει ο διάδοχος. Πρόκειται για μια εκ του νόμου, αυτοδίκαιη («*ipso jure*») μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης στο σύνολό της και όχι για μεταβίβαση μεμονωμένων στοιχείων³⁹, η οποία συνοδεύεται με απαλλαγή του προηγούμενου εργοδότη για το μετά τη μεταβίβαση χρονικό διάστημα⁴⁰ και η οποία κατά τα λοιπά αφήνει άθικτη την υφιστάμενη εργασιακή σχέση από άποψη περιεχομένου και διαδραμόντος χρόνου ισχύος. Η εν λόγω αρχή, που θεσπίζουν τόσο το ενωσιακό όσο και το εθνικό μας δίκαιο, περί αυτοδίκαιης – αυτόματης («*ipso jure*»)⁴¹ υποκατάστασης του διαδόχου εργοδότη στις υφιστάμενες συμβάσεις εργασίας⁴² και μάλιστα με κανόνες αναγκαστικού δικαίου, χωρίς να απαιτείται καμία συμβατική πρόβλεψη μεταξύ του μεταβιβάζοντος και διαδόχου εργοδότη ούτε η συναίνεση του μισθωτού, αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την προστασία της θέσης εργασίας, σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης. Συνεπεία τούτου, η έννομη σχέση που συνδέει το νέο εργοδότη με τον εργαζόμενο είναι αυτή η ίδια συμβατική σχέση

³⁹ Δ. Ζερδελής, Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου, 8^η έκδ., ο.π., σελ. 840.

⁴⁰ Ο χρόνος προϋπηρεσίας που έχει διανυθεί στον μεταβιβάζοντα συνυπολογίζεται πλέον και στον διάδοχο εργοδότη, ΑΠ 1806/2017 (διαθέσιμη σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ).

⁴¹ Σύμφωνα με τη θέση του κ. Δημαρέλλη Κ. (σε: Το δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου στη μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης του στον νέο επιχειρηματικό φορέα, σε: ΕΔΕΚΑ/Δικηγορικός Σύλλογος Τρικάλων, Μεταβίβαση και αναδιάρθρωση επιχειρήσεων, 2025, σ. 269), «δεν αποκλείεται να εκδηλωθούν εξαίρεσεις στον κανόνα της αυτοδίκαιης μεταβίβασης της εργασιακής σχέσης. Πρόκειται κυρίως για περιπτώσεις που τα μέρη της σύμβασης εργασίας απέβλεψαν στο πρόσωπο του συγκεκριμένου εργοδότη, όπως π.χ. η περίπτωση της προσωπικής γραμματέα».

⁴² Ίδετε πάγια νομολογία: ΑΠ 256/2016 ΔΕΝ 2016.1162, ΑΠ 1319/2015 ΕΕργΔ 2016.190, ΑΠ 877/2009 ΝοΒ 2009.2174, ΑΠ 200/2009 ΔΕΝ 2009.1249, ΑΠ 645/2008 ΔΕΕ 2009.361, ΑΠ 1468/2007 ΔΕΕ 2008.1162, ΑΠ 1150/2007 ΔΕΕ 2008.871, ΑΠ 390/2007 ΔΕΝ 2008.730, ΑΠ 1478/2006 ΔΕΕ 2007.367.

που συνέδεε τον παλαιό εργοδότη με τον εργαζόμενο μεταβαλλόμενη μόνο ως προς το πρόσωπο του εργοδότη⁴³, καθώς αποκόπτεται ο δεσμός του παλαιού φορέα ως εργοδότη με τον εργαζόμενο. Η απόκτηση της εργοδοτικής ιδιότητας επέρχεται κατά λογική (εκτός από νομική) αναγκαιότητα, ως παρακολούθημα της αλλαγής του φορέα της οργανωμένης οικονομικής οντότητας⁴⁴, ανεξάρτητα από τη νομική αιτία και τη μορφή της μεταβίβασης.

Επίσης, γίνεται δεκτό πως η μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης στο νέο φορέα γίνεται *ex lege*, αυτοδικαίως, αμέσως, *in toto* και *uno actu*⁴⁵. Όπως θα επεξηγηθεί και κατωτέρω, οι όροι ***ex lege* και *αυτοδικαίως*** προσδιορίζουν το νομικό τρόπο με τον οποίο επέρχεται η μεταβίβαση, υποδηλώνοντας ότι η μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης επέρχεται με βάση τον νόμο, δίχως να είναι αναγκαία οποιαδήποτε συναίνεση, συμφωνία ή ενέργεια των μερών⁴⁶ και ανεξαρτήτως τυχόν αντίθετης βούλησης αυτών. Αντίστοιχα, ο χαρακτηρισμός «**αμέσως**» προσδιορίζει το χρονικό σημείο στο οποίο επέρχεται η μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης, υποδηλώνοντας πως αυτή επέρχεται συγχρόνως με τη μεταβίβαση της επιχείρησης⁴⁷. Αρκεί το πραγματικό γεγονός της αλλαγής του φορέα της επιχείρησης / εκμετάλλευσης⁴⁸. Τέλος, με τους όρους *in toto* και *uno actu* προσδιορίζεται ο τρόπος με τον οποίο επέρχεται η μεταβίβαση σε σχέση με το περιεχόμενο της σχέσης, υπό την έννοια πως αυτή μεταβιβάζεται **ως σύνολο με μία πράξη**, κατ' εξαίρεση της αρχής της ειδικότητας⁴⁹. Βέβαια, στο σημείο αυτό προσήκει να τεθεί υπόψη η υπ' αριθ. 7/2009 απόφαση της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου⁵⁰, η οποία κρίνουσα επί του ειδικότερου ζητήματος του επιτρεπτού ή μη της κατάσχεσης (και εντεύθεν, της μεταβίβασης μέσω πράξεων αναγκαστικής εκτέλεσης) επιχείρησης κατά το άρθρο 1022 ΚΠολΔ, απεφάνθη πως: «[...] Οι διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας

⁴³ Β. Δούκα, Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη – Μια προσέγγιση του θεσμού, ΕΕργΔ 1992.443.

⁴⁴ Κ. Μπακόπουλος, Εργοδοτική ιδιότητα και ευθύνη, εκδόσεις Σάκκουλα, 2025, σελ. 163.

⁴⁵ Β. Δούκα, Μεταβίβαση Επιχείρησης και Ατομικές Σχέσεις Εργασίας – Στο θεσμό της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, εκδόσεις Σάκκουλα, 1997, σελ. 274-275 και Α. Καζάκος, Μεταβίβαση επιχείρησης, χειροτέρευση των όρων ιδιωτικής ασφάλισης προσωπικού και εκπροσώπηση εργαζομένων, ΕΕργΔ 2004.193.

⁴⁶ Κ. Ηλιόπουλος, Προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης κατά το Ευρωπαϊκό και το ελληνικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Σάκκουλα, 2000, σελ. 156 επ.

⁴⁷ Σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΕ (απόφαση της 26^{ης}.05.2005, Υπόθεση C-478/2003, Celtec Ltd κατά John Astley κ.λπ., σκέψεις -39-, -42-), η μεταβίβαση των εργασιακών σχέσεων χωρεί οπωσδήποτε κατά την ημερομηνία της μεταβίβασης της επιχείρησης και δεν μπορεί να μετατεθεί σε μεταγενέστερη ημερομηνία κατ' επιλογή του παλαιού ή του νέου φορέα. Τυχόν αναγνώριση στον παλαιό ή στον νέο φορέα ευχέρειας επιλογής της ημερομηνίας κατά την οποία μεταβιβάζεται η σχέση εργασίας θα είχε ως συνέπεια να γίνει δεκτό ότι οι εργοδότες μπορούν να παρεκκλίνουν, προσωρινώς έστω από τις διατάξεις της Οδηγίας, παρά το ότι αυτές έχουν επιτακτικό χαρακτήρα.

⁴⁸ ΑΠ 1850/2006, διαθέσιμη σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

⁴⁹ Β. Δούκα, Μεταβίβαση Επιχείρησης και Ατομικές Σχέσεις Εργασίας – Στο θεσμό της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, ο.π., σελ. 275.

⁵⁰ <https://www.areiospagos.gr>.

αναγνωρίζουν την αυτοτέλεια και αυθυπαρξία της επιχείρησης ως συνόλου, αφού προβλέπεται η "μεταβίβαση" "εκποίηση" "πώληση" "επιδίκαση" και "αναγκαστική διαχείριση" επιχείρησης (βλ. άρθρα 479, 1624 εδ. 6, ΑΚ 483, 1034 επ. ΚΠολΔ, 18 ΝΔ 3562/56, 46α Ν. 1892/1990, 4 παρ. 2 Ν. 4112/1929, 22, 2239/94, κ.ά). [...] Δεν έχει δε σημασία το γεγονός ότι η μεταβίβαση των επί μέρους δικαιωμάτων της επιχείρησης δεν συντελείται με μία πράξη αλλά απαιτείται η τήρηση των διατυπώσεων για την μεταβίβαση καθενός δικαιώματος [...]

Εν συνεχεία, πρέπει να υπογραμμισθεί πως η προστασία που παρέχεται στον εργαζόμενο δεν αφορά μόνο στην υπόσταση των εργασιακών σχέσεων αυτή καθ' αυτή αλλά και στο περιεχόμενο αυτών, στους όρους δηλαδή εργασίας, όπως αυτοί έχουν διαμορφωθεί κατά τον χρόνο της μεταβίβασης, μεταξύ του εργαζομένου και του μεταβιβάζοντος εργοδότη. Όπως γίνεται δεκτό και στην νομολογία⁵¹, «Ο νέος εργοδότης υπεισέρχεται σε όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις προϋφιστάμενες σχέσεις χωρίς να επηρεάζονται τα δικαιώματα των μισθωτών. Με άλλα λόγια καθιερώνεται αυτοδίκαιη μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης. Συνακόλουθα διασώζεται η εργασιακή σχέση καθ' όλο το περιεχόμενο της, και από την άποψη αυτή η διάταξη διασφαλίζει τη συνέχεια στην απασχόληση και την αποφυγή της χειροτέρευσης της θέσης του μισθωτού»⁵².

ii. Αποτελέσματα Συλλογικού Χαρακτήρα

Εν συνεχεία, πέρα από τις συνέπειες της μεταβίβασης επιχείρησης σε επίπεδο ατομικών εργασιακών σχέσεων εκφραζόμενων μέσω της διμερούς έννομης σχέσης (μεταβιβάζοντος και αποκτώντος) εργοδότη – εργαζομένου, κρίνεται σκόπιμο να αποδοθεί η απαιτούμενη προσοχή και στις συνέπειες που επέρχονται σε επίπεδο συλλογικού εργατικού δικαίου. Ευλόγως και δικαιολογημένως, τόσο ο νομοθέτης δεν θα μπορούσε να εξαιρέσει από την ένταξη στο προστατευτικό πεδίο των επίμαχων διατάξεων, τις ρυθμίσεις συλλογικού χαρακτήρα. Ο σκοπός των επίμαχων εφαρμοστέων διατάξεων θα έμενε ελλιπής εάν δεν προβλεπόταν ρητά, όπως και έγινε, πως ο διάδοχος εργοδότης υποχρεώνεται να τηρεί και να δεσμεύεται από όρους εργασίας που προβλέπονται σε Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας («ΣΣΕ»), Διαιτητικές Αποφάσεις («ΔΑ») και Κανονισμούς που εφαρμόζονται σε επίπεδο

⁵¹ ΑΠ 1478/2006, διαθέσιμη σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

⁵² Χαρακτηριστική καθίσταται και η σκέψη που εντοπίζεται στην υπ' αριθ. 988/1996 απόφαση του Αρείου Πάγου (διαθέσιμη σε ΔΕΝ 1997.1121), σύμφωνα με την οποία, «Η εργασιακή σύμβαση, [...] συνεχίζεται με τον ίδιον όρους και συνθήκες με το νέο εργοδότη χωρίς διακοπή και ανεξάρτητα από τη συναίνεση του εργαζομένου».

μεταβιβαζόμενης επιχείρησης. Τούτο, καθώς αναντίρρητα, η ατομική εργασιακή σχέση και οι όροι εργασίας που συναπαρτίζουν την τελευταία, επηρεάζονται αναπόδραστα από ρυθμίσεις συλλογικού εργατικού δικαίου (ΣΣΕ, ΔΑ, Κανονισμός). Σύμφωνα με το άρθρο 7 παράγραφος 1 του Ν. 1876/1990 *«Οι κανονιστικοί όροι της ΣΣΕ έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ»*, με αποτέλεσμα να ενεργούν επί των ατομικών σχέσεων εργασίας αμέσως, αυτοδικαίως και κατά τρόπο αναγκαστικό, χωρίς να απαιτείται αποδοχή του περιεχομένου της ΣΣΕ, συμφωνία των δεσμευομένων από τη ΣΣΕ μερών ή οποιαδήποτε άλλη διατύπωση. Υπό την αντίθετη οπτική των ανωτέρω, σε περίπτωση όπου ο αποκτών εργοδότης διατηρούσε την ευχέρεια να παρεκκλίνει από όρους εργασίας συλλογικού χαρακτήρα, οι οποίοι εφαρμόζονταν κατά τη λειτουργία του συμβατικού δεσμού με τον εκχωρητή εργοδότη, ο εργαζόμενος θα ετίθετο σε χειρότερη θέση, χάνοντας δικαιώματα που στηρίζονται σε ρυθμίσεις συλλογικού εργατικού δικαίου και τα οποία απολάμβανε μέχρι και τον χρόνο της μεταβίβασης της επιχείρησης. Επομένως, η δικαιοπολιτική ratio των επίμαχων διατάξεων με την μη χειροτέρευση του συμβατικού status quo του εργαζομένου, θα περιερχόταν σε καθεστώς έντονης αμφισβήτησης.

Ειδικότερα, τόσο η Οδηγία 77/187 (άρθρο 3 παράγραφος 2), όσο και οι Οδηγίες 98/50 και 2001/23 (στο αντίστοιχο άρθρο 3 παράγραφος 3 κάθε Οδηγίας) ακολουθώντας παρόμοια φραστική διατύπωση, διαλαμβάνουν ρητή και ειδική πρόβλεψη για την κατοχύρωση των όρων εργασίας που συμφωνήθηκαν και ερείδονται σε ΣΣΕ. Σύμφωνα με τη διατύπωση της τελευταίας κωδικοποιητικής Οδηγίας 2001/23 (άρθρο 3), *«Μετά τη μεταβίβαση, ο εκδοχέας εξακολουθεί να τηρεί τους συμφωνηθέντες με συλλογική σύμβαση όρους εργασίας, ως αυτοί εφαρμόζονται και έναντι του εκχωρητή, σύμφωνα με τη σύμβαση, μέχρι την ημερομηνία της καταγγελίας ή λήξεως της συλλογικής συμβάσεως ή της ενάρξεως της ισχύος ή εφαρμογής άλλης συλλογικής συμβάσεως. Τα κράτη μέλη μπορούν να περιορίζουν την περίοδο τηρήσεως των εν λόγω όρων εργασίας, υπό την αίρεση ότι η περίοδος αυτή δεν θα είναι κατώτερη του έτους»*. Δυνάμει του ανωτέρω άρθρου 3 παράγραφος 3 της Οδηγίας 2001/23, ο διάδοχος εργοδότης υποχρεούται να εφαρμόζει τους συμφωνηθέντες με ΣΣΕ όρους εργασίας των μεταβιβαζόμενων εργαζομένων, όπως ακριβώς αυτοί εφαρμόζονταν και από τον μεταβιβαζόμενα εργοδότη. Η υποχρέωση όμως αυτή του διαδόχου εργοδότη είναι δυνατόν να λήξει -σύμφωνα με την Οδηγία- με καταγγελία της ΣΣΕ ή γενικότερα με τη λήξη της ισχύος της ΣΣΕ, με την έναρξη ισχύος άλλης ΣΣΕ ή με την εφαρμογή άλλης ΣΣΕ. Τέλος, το κράτος-μέλος μπορεί να

περιορίσει τη χρονική περίοδο ισχύος των όρων εργασίας που προκύπτουν από ΣΣΕ, υπό την προϋπόθεση όμως ότι η περίοδος ισχύος των συμφωνηθέντων με ΣΣΕ όρων εργασίας θα διαρκεί για ένα (1) τουλάχιστον έτος μετά τη μεταβίβαση⁵³. Σε περίπτωση ενός τέτοιου νομοθετικού περιορισμού από το οικείο κράτος μέλος, οι μεταβιβασθέντες εργαζόμενοι δεν έχουν δικαίωμα να αξιώσουν τη διατήρηση των όρων εργασίας τους από ΣΣΕ μετά την πάροδο του χρονικού σημείου, το οποίο (χρονικό σημείο) έθεσε το κράτος μέλος, έστω και αν δεν έχει επέλθει η λήξη της ισχύος της συγκεκριμένης ΣΣΕ⁵⁴.

Εν συνεχεία, σε επίπεδο εθνικής ενσωμάτωσης των ως άνω προβλέψεων της κοινοτικής Οδηγίας, σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 2 του 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»*⁵⁵. Από τη διάταξη αυτή συνάγεται ότι ο διάδοχος εργοδότης έχει υποχρέωση εκ του νόμου να τηρεί τους όρους εργασίας που προβλέπονται από ΣΣΕ, ΔΑ, Κανονισμό ή ατομική σύμβαση εργασίας⁵⁶. Όπως προκύπτει από την ίδια την γραμματική διατύπωση της ανωτέρω παρατιθέμενης διατάξεως, ο Έλληνας νομοθέτης φαίνεται να «εξισώνει» ή να μεταχειρίζεται κατά τον ίδιο τρόπο όρους εργασίας δύο (2) κατηγοριών: αφενός όρους εργασίας που πηγάζουν από ΣΣΕ, ΔΑ και Κανονισμό εργασίας (του Ν. 1767/88) οι οποίοι έχουν κανονιστική ισχύ και αφετέρου όρους εργασίας που πηγάζουν από ατομική σύμβαση εργασίας, οι οποίοι έχουν ενοχική ισχύ⁵⁷. Όπως μπορεί ευχερώς να συναχθεί και από τα αναφερόμενα στην παρούσα, η εν λόγω αναφορά στην προστασία όρων εργασίας που πηγάζουν από ατομική σύμβαση εργασίας πραγματοποιείται μάλλον ως εκ περισσού, καθώς η εν λόγω προστασία κατοχυρώνεται ήδη από την παράγραφο 1 του άρθρου 4 του Π.Δ. 178/2002.

⁵³ Όπως έχει επισημάνει το ΔΕΕ (Υπόθεση C-499/04, Hans Werhof v Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG, σκέψη -30-) η ρύθμιση αυτή (όταν υιοθετείται από τα κράτη-μέλη) είναι «τρόπον τινά επικουρική διότι μπορεί να τύχει εφαρμογής αν κανένα από τα προμνησθέντα γεγονότα, ήτοι η καταγγελία της υφισταμένης συλλογικής συμβάσεως ή η λήξη της ισχύος της ή ακόμα η εφαρμογή νέας συλλογικής συμβάσεως, δεν συμβεί εντός της προθεσμίας του έτους από της μεταβιβάσεως».

⁵⁴ Marlene Schmidt, Das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft, Nomos, 1. Auflage 2001, σελ. 230.

⁵⁵ Ταυτόσημη ρύθμιση περιείχε και το ήδη καταργηθέν δυνάμει της περ. α' του άρθρου 23 παράγραφος 1 του Ν. 1876/1990, άρθρο 6 παράγραφος 2 του Ν. 3239/1955 για τις συλλογικές διαφορές εργασίας που όριζε ότι η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν επιδρά στην εφαρμοστέα ΣΣΕ και τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που πηγάζουν από αυτή μεταβιβάζονται αυτοδικαίως για το μέλλον στον διάδοχο.

⁵⁶ Αξίζει να σημειωθεί ότι το ΔΕΕ στην υπόθεση C-425/02 (Johanna Maria Delahaye v Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative) έκρινε ότι η Οδηγία 77/187 περί μεταβίβασης δεν απαγορεύει κατ' αρχήν στο Δημόσιο, ως διάδοχο εργοδότη, να προβεί σε μείωση του ύψους της αμοιβής των ενδιαφερομένων εργαζομένων προκειμένου να συμμορφωθεί προς τους σχετικούς με τους δημοσίους υπαλλήλους ισχύοντες εθνικούς κανόνες.

⁵⁷ Α. Λεβέντη, Μεταβίβαση Επιχείρησης και Συλλογικές Σχέσεις Εργασίας, εκδόσεις Σάκκουλα, 2016, σελ. 132.

Τέλος, από την συγκριτική αντιπαραβολή της σχετικής διατάξεως της Οδηγίας (άρθρο 3 παράγραφος 3) και της αντίστοιχης διατάξεως του Π.Δ. 178/2002 (άρθρο 4 παράγραφος 2), διαπιστώνει κανείς πως το άρθρο 3 παράγραφος 3 της Οδηγίας έχει ενσωματωθεί εν μέρει στην ελληνική έννομη τάξη, αφού ναι μεν θεσπίζεται η υποχρέωση του διαδόχου εργοδότη να εφαρμόζει και μετά τη μεταβίβαση τους κανονιστικούς όρους εργασίας που πηγάζουν από ΣΣΕ, ωστόσο δεν ορίζεται πότε και πώς λήγει η υποχρέωση αυτή του διαδόχου εργοδότη, όπως συμβαίνει στην Οδηγία. Η μερική και ατελής αυτή μεταφορά της σχετικής πρόβλεψης της έχει φέρει στο προσκήνιο ζητήματα ερμηνείας αναφορικά με τον τρόπο με τον οποίο μπορεί ο διάδοχος εργοδότης να αποδεσμευθεί από την υποχρέωση εφαρμογής των κανονιστικών όρων της ΣΣΕ ή του Κανονισμού που ίσχυε στη μεταβιβασθείσα επιχείρηση. Η αδυναμία λοιπόν του άρθρου 4 παράγραφος 2 του Π.Δ. 178/2002 συνίσταται στο ότι δεν προσδιορίζεται χρονικά η διάρκεια της δέσμευσης του διαδόχου εργοδότη από τις κανονιστικές ρυθμίσεις του προκατόχου του, πρωτίστως όμως στο ότι δεν γίνεται αναφορά στους τρόπους αποδέσμευσης του διαδόχου εργοδότη από τις κανονιστικές αυτές ρυθμίσεις, παρά το γεγονός ότι κάτι τέτοιο δεν συνάδει με το γράμμα και το πνεύμα της Οδηγίας 2001/23. Ενόψει τούτου, ήδη καταβάλλεται προσπάθεια στη θεωρία να ερμηνευθεί το άρθρο 4 παράγραφος 2 του ΠΔ 178/2002 σύμφωνα με το πνεύμα και το σκοπό της Οδηγίας, προκειμένου να αναζητήσει λύση για το επίμαχο ζήτημα⁵⁸.

Ε. Ο αναγκαστικός χαρακτήρας των διατάξεων του Π.Δ. 178/2002

Οι ρυθμίσεις που περιέχουν οι διατάξεις της ενωσιακής και της εθνικής νομοθεσίας στο δίκαιο της μεταβίβασης για την προστασία των εργαζομένων είναι αναγκαστικού δικαίου⁵⁹, ώστε δεν είναι δυνατόν, ελλείψει αντίθετης ρύθμισης, να παρακαμφθεί η εφαρμογή τους με την ιδιωτική βούληση. Ειδικότερα, οι ως άνω διατάξεις του άρθρου 4 παράγραφοι 1 και 2 του Π.Δ. 178/2002 συνιστούν διατάξεις δημόσιας τάξης και αποτελούν αναγκαστικό δίκαιο, αποσκοπώντας στην προστασία του περιεχόμενου της εργασιακής σχέσης. Συνακόλουθα, είναι άκυρη η συμφωνία μεταξύ του μεταβιβάζοντος και των εργαζομένων, βάσει της οποίας οι τελευταίοι παραιτούνται από συμβατικές τους αξιώσεις, όταν η συμφωνία αυτή έχει ως αιτία τη μεταβίβαση και στοχεύει στο να αποτραπεί η υπεισέλωση του νέου φορέα στο

⁵⁸ Δ. Νικητόπουλος, Ζητήματα ισχύος των ΣΣΕ κατά τη μεταβίβαση επιχειρήσεων, ΔΕΝ 2008.218.

⁵⁹ ΑΠ 63/2025, ΑΠ 430/2024, ΑΠ 317/2022, ΑΠ 444/2019, ΑΠ 1629/2017, άπασες διαθέσιμες σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

σύνολο των υφισταμένων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων έναντι των εργαζομένων⁶⁰. Επίσης, με συμφωνία μεταξύ του νέου και του προηγούμενου φορέα της επιχείρησης δεν μπορεί να αποκλεισθεί η μεταβίβαση των εργασιακών σχέσεων ή να μειωθεί η έκταση της ευθύνης τους, όπως αυτή καθορίζεται στο άρθρο 4 του Π.Δ. 178/2002⁶¹. Άκυρες είναι και οι συμφωνίες που συνάπτονται με τους εργαζομένους και περιέχουν παραίτησή τους από τα δικαιώματα που τους παρέχει το Π.Δ. 178/2002 και ιδίως από την προβλεπόμενη, στο άρθρο 5 παράγραφος 1, προστασία (απαγόρευση απόλυσης)⁶². Στην ίδια δικαιολογητική βάση, άκυρη θα πρέπει να θεωρηθεί, η από κοινού λύση της σύμβασης εργασίας και η σύναψη νέας σύμβασης με τον διάδοχο εργοδότη, καθώς με αυτόν τον τρόπο, αν και εξακολουθεί να υφίσταται η θέση εργασίας, η συνέχεια της εργασιακής σχέσης διακόπτεται. Το ίδιο ισχύει και όταν ο αρχικός εργοδότης, αναμένοντας τη σύναψη νέας σύμβασης με τον διάδοχο, ενθαρρύνει τον εργαζόμενο να καταγγείλει τη σύμβασή του.

Διαφωτιστική ως προς τα ανωτέρω, παρέχοντας μία ερμηνεία του χαρακτήρα των κρινόμενων διατάξεων, αναδεικνύεται η θέση της ίδιας της Ανεξάρτητης Αρχής της Επιθεώρησης Εργασίας (όπως μετονομάστηκε το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας), η οποία σε σχετική εκδοθείσα Εγκύκλιο⁶³, επισημαίνει πως: «Οι διατάξεις του ΠΔ/τος 178/2002 συνιστούν κανόνες υποχρεωτικής εφαρμογής (δημόσιας τάξης) οι οποίοι ισχύουν ανεξάρτητα από την θέληση των εμπλεκόμενων μερών. Συνεπώς, είναι απολύτως άκυρη κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού περί μη εφαρμογής των προστατευτικών αυτών διατάξεων, καθώς και κάθε συμφωνία με άλλο αντικείμενο, η οποία όμως τείνει ή άγει στο ίδιο αποτέλεσμα. Δεν μπορούν δηλαδή, ακόμη και αν συναινούν από κοινού, να αποφασίσουν πως κατά τη μεταβίβαση της επιχείρησης δεν θα περιέλθουν στο διάδοχο οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα που απορρέουν από τις συμβάσεις του παλαιού εργοδότη και συνεπώς να στερηθούν οι εργαζόμενοι της προστασίας και γενικά των κεκτημένων δικαιωμάτων τους».

Μάλιστα, σύμφωνα με τις παραδοχές του ίδιου του ΔΕΕ, «η Οδηγία επιδιώκει να διασφαλιστεί, ως προς τους εργαζομένους που αφορά η μεταβίβαση επιχειρήσεως, η

⁶⁰ Δ. Λαδάς, Το Δίκαιον της Εκμεταλλεύσεως, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2021.

⁶¹ Δ. Ζερδελής, Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου, 8^η έκδ., ο.π., σελ. 825, Δ. Ζερδελής, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, εκδόσεις Σάκκουλα, 2002, σελ. 793.

⁶² Δ. Ζερδελής, Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου, 8^η έκδ., ο.π., σελ. 825, Θ. Καμενόπουλος, Οι έννομες συνέπειες της μεταβίβασης στις εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ 1996.1058. Επίσης, ιδετε R. Muller – Gloge, σε Munchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, § 613a, αρ. 10, ο οποίος σημειώνει πως το άρθρο 613a BGB αποτελεί επίσης αναγκαστικό δίκαιο.

⁶³ Ίδετε την υπ' αριθ. πρωτ.: 58455/2017 Εγκύκλιο του Σ.ΕΠ.Ε. με θέμα: «Μέτρα σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένου σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων η επιχειρήσεων», διαθέσιμη σε <https://www.taxheaven.gr/circulars/25844/ario-prwt-58455-2017>.

διατήρηση των δικαιωμάτων τους που απορρέουν από τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας. Δεδομένου ότι η προστασία αυτή είναι δημοσίας τάξεως και, επομένως, εξαιρείται από το πεδίο της δικαιοπρακτικής ελευθερίας των μερών στον τομέα των συμβάσεων εργασίας, οι κανόνες της Οδηγίας πρέπει να θεωρηθούν ως επιτακτικού χαρακτήρα υπό την έννοια ότι δεν επιτρέπεται δυσμενής για τους εργαζομένους παρέκκλιση από τους κανόνες αυτούς». Έτσι λοιπόν, συνάγεται εναργώς ότι, οι εργαζόμενοι δεν έχουν την ευχέρεια να παραιτηθούν από τα δικαιώματα που τους παρέχει η Οδηγία και ότι ο περιορισμός των δικαιωμάτων αυτών δεν επιτρέπεται ούτε και με τη συναίνεσή τους⁶⁴.

Σε συνέχεια των ανωτέρω, καθίσταται σαφές πως είναι επιτρεπτές συμφωνίες μεταξύ εργαζομένων και μεταβιβάζοντος ή αποκτώντος εργοδότη, εφόσον αυτές δεν παραβιάζουν διατάξεις αναγκαστικού δικαίου και δεν θέτουν εν αμφιβόλω τα προστατευτικά δικαιώματα που εγγυάται το Π.Δ. 178/2002 υπέρ των εργαζομένων. Ενδεικτικά, ο εργαζόμενος που δεν επιθυμεί τη συνέχιση της εργασιακής του σχέσης δύναται έγκυρα να παραιτηθεί από την προβλεπόμενη εκ του νόμου προστασία, με αποτέλεσμα η συμφωνία του με τον προηγούμενο ή τον νέο εργοδότη να είναι έγκυρη, εφόσον αποσκοπεί στην οριστική απομάκρυνσή του από την επιχείρηση. Επιπροσθέτως, γίνεται δεκτό πως η Οδηγία δεν απαγορεύει, συλλήβδην συμφωνίες μεταξύ διαδόχου εργοδότη και εργαζομένων που γίνονται μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησης με αντικείμενο τη δυσμενέστερη μεταβολή των όρων εργασίας τους⁶⁵.

Προς την ίδια κατεύθυνση, θα πρέπει να γίνει δεκτό πως συμφωνίες μεταξύ των δύο εργοδοτών (μεταβιβάζοντος και αποκτώντος), οι οποίες ρυθμίζουν τις μεταξύ τους σχέσεις και δεσμεύουν μόνο αυτούς τους ίδιους είναι καθόλα επιτρεπτές. Οι δύο εργοδότες μπορούν να καταναείμουν τις υποχρεώσεις από τις συμβάσεις εργασίας κατά τρόπο αποκλίνοντα από τις διατάξεις του Π.Δ. 178/2002, στο μέτρο και στον βαθμό που δεν προσκρούουν στις προστατευτικές για τον εργαζόμενο διατάξεις αναγκαστικού δικαίου. Έτσι, μπορούν να συμφωνήσουν πως ο παλαιός εργοδότης θα έχει αποκλειστική ευθύνη για τις προγενέστερες της μεταβίβασης εργατικές υποχρεώσεις⁶⁶. Επιπλέον, μπορούν να συμφωνήσουν πως ο παλαιός εργοδότης θα καταβάλλει αυτός ο ίδιος για ορισμένο χρονικό διάστημα τις δαπάνες μισθοδοσίας που υπερβαίνουν τα νόμιμα όρια (συλλογική σύμβαση εργασίας,

⁶⁴ Υπόθεση C-4/01, Martin κ.λ.π. (σκέψη 39-40), ΔΕΚ 10.02.1988, Υπόθεση C-324/86, Daddy's Dance Hall (σκέψη -14-).

⁶⁵ ΑΠ 525/2013, ΔΕΕ 2013.1200 και Γ. Θεοδόσης, Μεταβίβαση επιχείρησης και διατήρηση της θέσης εργασίας, εκδόσεις Σάκκουλα, 2019, σελ. 146.

⁶⁶ Κ. Μπακόπουλος, Εξαγορά επιχειρήσεων και εργασιακές σχέσεις ΔΕΕ 2000.1192.

διαιτητική απόφαση) ή τις τυχόν οικειοθελείς παροχές που είχε αρχίσει να καταβάλλει μέχρι τη μεταβίβαση της επιχείρησης⁶⁷. Σε αυτές τις περιπτώσεις, ενόψει της εμβέλειας της αρχής της σχετικότητας των ενοχών, οι εν λόγω συμφωνίες δεσμεύουν αποκλειστικά και μόνο τα συμβαλλόμενα σε αυτές μέρη (παλαιός – νέος εργοδότης), χωρίς να δύνανται να αντιταχθούν απέναντι στους τρίτους -αμέτοχους- εργαζομένους.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΝΑΝΤΙΩΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΥΠΟ ΤΗ ΣΚΟΠΙΑ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

I. Το δικαίωμα εναντίωσης των εργαζομένων στο πλαίσιο μεταβίβασης της επιχείρησης στην ελληνική έννομη τάξη

A. Μη ρητή αναγνώριση του δικαιώματος εναντίωσης στο πλαίσιο εφαρμογής του Π.Δ. 178/2002

Όπως επισημάνθηκε ήδη ανωτέρω, η γενική αρχή που διέπει τη μεταβίβαση επιχείρησης, τόσο σε κοινοτικό όσο και σε εθνικό επίπεδο (ήδη διαπλασθείσα από την νομολογία, πριν την ρητή νομοθετική ρύθμιση του φαινομένου της μεταβίβασης της επιχείρησης), ορίζει πως σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του αντισυμβαλλόμενου εργοδότη, ο εκδοχέας εργοδότης υπεισέρχεται *αυτοδικαίως* και *άνευ ετέρου*, στην θέση του αρχικού εργοδότη σε ό,τι αφορά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σχέση εργασίας, χωρίς να απαιτείται η συναίνεση του εργαζομένου και χωρίς να ενδιαφέρει η βούληση του μεταβιβάζοντος και του διαδόχου. Η εργοδοτική ιδιότητα μεταβιβάζεται μαζί με την μεταβίβαση του οικείου επιχειρηματικού φορέα. Προς τούτο, οι όροι «ex lege», «αυτομάτως» και «αυτοδικαίως» που χρησιμοποιούνται για να προσδιορίζουν το νομικό τρόπο με τον οποίο επέρχεται η μεταβίβαση, υποδηλώνουν ότι η μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης επέρχεται *με βάση τον νόμο*, δίχως να είναι αναγκαία οποιαδήποτε συναίνεση, συμφωνία ή ενέργεια των μερών και ανεξαρτήτως τυχόν αντίθετης βούλησης αυτών. Δεν απαιτείται καν γνώση του εργαζόμενου πως η επιχείρηση έχει μεταβιβαστεί, αλλά αρκεί το πραγματικό γεγονός αυτής⁶⁸.

Στην ελληνική έννομη τάξη, δεν προβλέπεται με θετική διάταξη ούτε αναγνωρίζεται μέσω της δικαιοδιαπλαστικής οδού από την ελληνική νομολογία (με

⁶⁷ Β. Δούκα, Μεταβίβαση Επιχείρησης και Ατομικές Σχέσεις Εργασίας – Στο θεσμό της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, ο.π., σελ. 246, σημ. 2.4.

⁶⁸ ΟΛΑΠ 5/94 ΔΕΝ 1994.844, ΑΠ 1481/1992 ΔΕΝ 1993.451, ΜΠρΚαβ 97/1997 ΑρχΝομ 1998.500.

εξαίρεση μία περίπτωση που αναλυθεί στο οικείο Μέρος της παρούσας), σχετικό δικαίωμα του εργαζομένου να αντισταχθεί στην μεταβολή του αντισυμβαλλομένου του και να ανατρέψει την μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης του. Τόσο η συντριπτική πλειοψηφία των ελληνικών Δικαστηρίων όσο και η κρατούσα στη θεωρία θέση, υποστηρίζει πως στην ελληνική νομοθεσία δεν προβλέπεται σχετικό δικαίωμα εναντίωσης του μισθωτού στη μεταβίβαση της εργασιακής του σχέσης από τον μεταβιβάζοντα στον διάδοχο εργοδότη, υπό την έννοια ότι εάν αυτό ασκηθεί θα συνεπάγεται τη συνέχιση της εργασιακής σύμβασης με τον διάδοχο εργοδότη, χωρίς να επιφέρει την παραμικρή έννομη συνέπεια ως προς τη μεταβίβαση επιχείρησης και τη συνέχιση της εργασιακής σχέσης με τον αρχικό εργοδότη. Αυτό απορρέει, αφενός, από την ανυπαρξία ρητής πρόβλεψης στο Π.Δ. 178/2002 και, αφετέρου, από την αναγνώριση της αρχής της αυτοδίκαιης υπεισέλευσης του διαδόχου εργοδότη, στην έννομη σχέση της μεταβιβαζόμενης σύμβασης ή σχέσης εργασίας. Σύμφωνα με την υιοθετούμενη επιχειρηματολογία, η αρχή της αυτοδίκαιης υπεισέλευσης του διαδόχου εργοδότη στη σύμβαση ή σχέση εργασίας θα αναιρείτο στην πράξη σε περίπτωση αναγνώρισης στον μισθωτό (χωρίς την ύπαρξη ρητής νομοθετικής πρόβλεψης) δικαιώματος εναντίωσης στην μεταβίβαση της εργασιακής του σύμβασης⁶⁹.

Περαιτέρω, υποστηρίζεται πως η απουσία του δικαιώματος εναντίωσης αποτελεί απόρροια της αποπροσωποποίησης της σχέσης εργασίας, δηλαδή της αποσύνδεσής της από το πρόσωπο του εργοδότη και της σύνδεσής της με την υπόσταση και το περιεχόμενο της σχέσης αυτής καθαυτής⁷⁰. Το ενδιαφέρον των συμβαλλομένων μερών μετατοπίζεται στον επιχειρησιακό δεσμό⁷¹, με την έννοια ότι οι εργαζόμενοι θεωρούνται αναπόσπαστο μέρος της λειτουργίας της επιχείρησης. Ως αποτέλεσμα, η μεταβίβαση των εργασιακών τους σχέσεων προκύπτει κυρίως λόγω της οργανικής και λειτουργικής σύνδεσης με την επιχείρηση και όχι με το συγκεκριμένο εργοδότη. Με άλλα λόγια, υπό την συγκεκριμένη εκδοχή, η μεταβίβαση της επιχείρησης ως συνόλου από πράγματα, δικαιώματα, πραγματικές καταστάσεις ή σχέσεις και ως οργανωμένης οικονομικής ενότητας γύρω από το πρόσωπο του φορέα της, καταλαμβάνει αναμφίβολα και το σύνολο των εργασιακών σχέσεων που εντοπίζονται ενεργές κατά τον χρόνο ολοκλήρωσης της μεταβίβασης. Χάριν πληρότητας, αξίζει στο σημείο αυτό να παρατεθεί και άλλη μία θέση που

⁶⁹ ΜονΠρωτΒόλου 60/2012, ΔΕΝ 2012.1194 επ. και ιδίως σελ. 1199.

⁷⁰ Γ. Θεοδόσης, Η εναντίωση του μισθωτού σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, σε: Συλλογικό Έργο, Οικονομία - τεχνολογία - δίκαιο και εργασία, εκδόσεις Σάκκουλα, 2020, σελ. 392.

⁷¹ Ι. Κουκιάδης, ο.π., σελ. 438.

εντοπίζεται στην ελληνική θεωρία⁷², σύμφωνα με την οποία, «η μεθοδολογική επιλογή της νομολογίας, να μεταφέρεται η σύμβαση και να παρέχεται δυνατότητα εκ των υστέρων αποδέσμευσης αν αυτό απαιτείται, ορθό φαίνεται να διατηρηθεί και εδώ, διότι προάγει την ομαλή λειτουργία του μετασχηματισμού. Αυτό σημαίνει ότι συναίνεση δεν απαιτείται, στον δε εργαζόμενο παρέχονται εκ των υστέρων δυνατότητες αντίδρασης».

B. Πρόσφορο πεδίο θεμελίωσης του δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου

Αφετηρία της συζήτησης αναφορικά με το πρόσφορο εκείνο έδαφος που δύναται να εξασφαλίσει τις συνθήκες θεμελίωσης του υπό εξέταση δικαιώματος στο πλαίσιο της ελληνικής έννομης τάξης, θα πρέπει να αποτελέσει η εξής παραδοχή: κατ' ουσία, το δικαίωμα εναντίωσης στην ελληνική έννομη τάξη δεν έχει ιδιαίτερη πρακτική εφαρμογή σε περίπτωση μεταβίβασης του συνόλου της επιχειρηματικής δραστηριότητας⁷³, καθώς ο μεταβιβάζων εργοδότης λόγω της επερχόμενης μεταβίβασης δεν θα μπορεί να συνεχίσει να απασχολήσει τον εργαζόμενο, ενώ ο τελευταίος θα απωλέσει σωρεία δικαιωμάτων που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας του⁷⁴. Όπως εύστοχα επισημαίνεται και στην πρόσφατη θεωρία⁷⁵, «το αν, πάλι, θα είχε πρακτική σημασία, αν προβλεπόταν, είναι και αυτό ένα θέμα προς συζήτηση, ενόψει του ότι με την μεταβίβαση της θέσης εργασίας στον νέο εργοδότη εκλείπει κατά κανόνα ο λόγος ύπαρξης της σχέσης εργασίας στον παλαιό». Συνεπεία των ανωτέρω, ευλόγως αντιλαμβάνεται κανείς πως το δικαίωμα εναντίωσης φαίνεται να εξασθενεί ιδιαίτερος σε περίπτωση όπου η επιχείρηση του μεταβιβάζοντος εργοδότη παύει να υφίσταται και ο διάδοχος φορέας υπεισέρχεται στην εργασιακή σχέση δυνάμει καθολικής διαδοχής, κατά τα προβλεπόμενα στις σχετικές διατάξεις του εταιρικού δικαίου. Αντίθετα, πρακτική σημασία αποκτά το δικαίωμα αυτό σε περίπτωση μεταβίβασης εκμετάλλευσης ή τμήματος αυτής από το εκχωρητή στο νέο φορέα, ενώ παράλληλα διατηρείται ακέραια η δυνατότητα απασχόλησης του μισθωτού σε άλλες εκμεταλλεύσεις ή τμήματα που διατηρεί ο μεταβιβάζων εργοδότης. Υπό την έννοια

⁷² Γ. Ψαρουδάκης, Όψεις του εταιρικού δικαίου των μετασχηματισμών σε σχέση με τη μεταβίβαση επιχείρησης κατά το π.δ. 178/02, ΕπισκεΔ 2024.549.

⁷³ J. Pietzko, Der Tatbestand des § 613a BGB, Schriften zum Sozial und Arbeitsrecht, Band 96, Ducker & Humblot, Berlin, σελ. 231.

⁷⁴ Τέτοιες περιπτώσεις συνιστούν η συγχώνευση και η κοινή διάσπαση επιχειρήσεων, κατά τις οποίες, το δικαίωμα εναντίωσης καθίσταται άνευ αντικειμένου και δεν μπορεί να ασκηθεί, διότι ο παλαιός εργοδότης εξαφανίζεται ακριβώς διά της συγχώνευσής και της κοινής διάσπασης, οπότε προδήλως δεν μπορεί να συνεχιστεί σύμβαση εργασίας με αυτόν, Γ. Ψαρουδάκης, ο.π., σελ. 557 και 562.

⁷⁵ Κ. Μπακόπουλος, Μεταβίβαση επιχείρησης και «δικαίωμα εναντίωσης», σε: Συλλογικό Έργο, Δογματική και Δίκαιο, εκδόσεις Σάκκουλα, 2025, σελ. 1517.

αυτή, ο μεταβιβάζων εργοδότης δύναται να μεταθέσει τον εναντιωμένο εργαζόμενο σε άλλο τμήμα, αποφεύγοντας κατά τον τρόπο αυτό, την απόλυσή του⁷⁶.

Επιπροσθέτως, πρέπει απαραιτήτως να υπομνησθεί πως μέρος της θεωρίας⁷⁷ υποστηρίζει πως ο Έλληνας νομοθέτης, όπως έχει ήδη πράξει ο νομοθέτης άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης⁷⁸, θα πρέπει να αναγνωρίσει ένα δικαίωμα εναντίωσης, ώστε η μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης να μην επέρχεται παρά την αντίθετη βούλησή του εργαζομένου. Όπως θα εξηγηθεί και αμέσως κατωτέρω, δεν συμβιβάζεται με το δικαίωμα ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας και ελεύθερης επιλογής θέσης εργασίας να επιβάλλουμε στον εργαζόμενο, παρά την αντίθετη βούλησή του, έναν άλλο εργοδότη στη θέση αυτού που ελεύθερα επέλεξε κατά τον χρόνο σύναψης της σύμβασης. Ο υποβιβασμός του εργαζομένου σε απλό «αντικείμενο» ορισμένης συναλλαγής, ώστε αυτός να μεταβιβάζεται, με ή χωρίς τη θέλησή του, μαζί με τα λοιπά περιουσιακά στοιχεία της επιχείρησης στο νέο φορέα προς τον οποίο οφείλει πλέον να παρέχει τις υπηρεσίες του, δεν συμβιβάζεται όχι μόνο με τη συνταγματικά κατοχυρωμένη συμβατική και επαγγελματική ελευθερία αλλά και με την επίσης συνταγματικά επιβαλλόμενη προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας⁷⁹⁸⁰. Ειδικότερα, κατά γνώμη που έχει υποστηριχθεί στη θεωρία⁸¹ και έχει βρει περιορισμένη έκφραση στη εθνική νομολογία⁸², έχει δε τη θεμελιωτική βάση της στην ενωσιακή νομολογία⁸³, ο εργαζόμενος δεν μπορεί να υποχρεωθεί στη μεταφορά της σύμβασης εργασίας του στον διάδοχο κατά τη μεταβίβαση επιχείρησης, παρά μπορεί να εναντιωθεί, αποτρέποντας τη μεταφορά αυτή και

⁷⁶ Κάτι τέτοιο φαίνεται να τηγάνει εφαρμογής στην περίπτωση της μερικής διάσπασης και της απόσχισης κλάδου, όπου ο μεταβιβάζων, δηλαδή η (μερικώς) διασπώμενη εταιρία, εξακολουθεί να υφίσταται, Γ. Παρουδάκης, ο.π., σελ. 560.

⁷⁷ Δ. Ζερδελής, Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου, 8η έκδ., ο.π., σελ. 842, Φ. Δερμιτζάκη, ο.π. σελ. 260 επ., Α. Γεωργιάδης, Η εναρμόνιση του ιδιωτικού δικαίου στην Ευρώπη, ΝοΒ 1994.340.

⁷⁸ Ίδετε κατωτέρω, την παρουσιαζόμενη περίπτωση της νομοθετικής ρύθμισης του δικαιώματος εναντίωσης στην Γερμανία, στην Αυστρία και στην Πορτογαλία – Μέρος Πρώτο, Κεφ. ΙΙΙ, περ. Α και Δ.

⁷⁹ Δ. Ζερδελής, Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου, 8η έκδ., ο.π., σελ. 842.

⁸⁰ Όπως εύστοχα παρατηρείται στην θεωρία (Κ. Μπακόπουλος, Μεταβίβαση επιχείρησης και «δικαίωμα εναντίωσης», σε: Συλλογικό Έργο, Δογματική και Δίκαιο, εκδόσεις Σάκκουλα, 2025, σελ. 1518), «στο δίκαιο της μεταβίβασης επιχείρησης (που σημειωτέον αποτελεί συστηματικά ύλη του ατομικού εργατικού δικαίου) ο εργαζόμενος, ως άτομο και ως συμβαλλόμενο, μάλλον αποπροσωποποιείται και κατά βάση αντιμετωπίζεται ως (άβουλο) μέρος ενός συνόλου (του μεταβιβαζόμενου προσωπικού), και μάλιστα χωρίς ούτε τα ιδιαίτερα δικαιώματα που το συλλογικό εργατικό δίκαιο απονέμει στις οργανωμένες συλλογικότητες των εργαζομένων όταν διακυβεύεται το συλλογικό συμφέρον».

⁸¹ Δ. Ζερδελής, Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου, 8η έκδ., ο.π., σελ. 842, ο ίδιος, Μεταβίβαση επιχείρησης και συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις (ΠΔ 572/1988), ΔΕΕ 1996.238 και 250-251, Φ. Δερμιτζάκη, Το δίκαιο περί μεταβίβασης επιχειρήσεων: από δίκαιο προστασίας σε μέσο καταστροφής (Το παράδειγμα των Ελληνικών Ναυπηγείων), εις: Τιμητικό τόμο Κουκιάδη, 2014, σελ. 237 και 261-262, Κ. Μπακόπουλος, Μεταβίβαση επιχείρησης: Ο σύνδεσμος της εργασιακής σχέσης με την επιχείρηση και το δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου, ΕΕργΔ 2018.1119 και 1129-1130, Α. Πολυχρονιάδου, ΔΕΕ 2018, σελ. 1235-1236. Προς την ίδια κατεύθυνση φαίνεται πως κινείται και ο Δ. Τραυλός-Τζανετάτος, σε «Καπιταλιστική αναδιάρθρωση, καταστάσεις έκτακτης ανάγκης και εργασία», εκδόσεις Σάκκουλα, 2023, σελ. 200-208, υποσημ. 19, όπου παραπέμποντας στη θέση του καθηγητή, κ. Ζερδελή, αναφέρει πως ο τελευταίος «ορθώς επισημαίνει την ανάγκη αναγνώρισης στους εργαζομένους δικαιώματος εναντίωσης».

⁸² ΜΠρΑθ 1969/2017, ΕΕργΔ 2018.721.

⁸³ Υποθέσεις C-132,138,139/91 (Κατσικάς), σκ. 30-34, ΔΕΚ 24.01.2002, Υπόθεση C- 51/2000, Temco Service Industries SA, σκέψη -36-.

διατηρώντας την έννομη κατάσταση της σύμβασης εργασίας αμετάβλητη και ανεπηρέαστη από την σκοπούμενη ή/και συντελεσμένη μεταβίβαση. Τέλος, στη συζήτηση περί ενδεχόμενης απονομής του δικαιώματος εναντίωσης στον εργαζόμενο, κατά την μεταβολή του προσώπου του εργοδότη του συνεπεία της μεταβίβασης της επιχείρησης, θα μπορούσε να συνδράμει καθοριστικά και το γεγονός πως ο κανόνας της αυτοδίκαιης μεταβίβασης δεν είναι πανάκεια για τους εργαζόμενους, με την έννοια ότι υπάρχουν περιπτώσεις που θα ήταν πλέον συμφέρον για εκείνους να είχαν παραμείνει οι εργασιακές τους σχέσεις υπό τον μεταβιβάζοντα εργοδότη⁸⁴. Εξάλλου, δεν πρέπει να ξεχνά κανείς πως η πιθανή άσκηση του δικαιώματος εναντίωσης εκ μέρους του δικαιούχου εργαζομένου θα συνεπάγεται φραγμό στην σκοπούμενη μεταβίβαση της επιχείρησης. Θα πρέπει να διακριθεί η μεταβίβαση της επιχείρησης και η αναφύουσα έννομη σχέση μεταβιβάζοντος και αποκτώντος εργοδότη από την έννομη σχέση της σύμβασης εργασίας μεταξύ εργαζομένου και μεταβιβάζοντος εργοδότη, η οποία και μόνο σχετίζεται με τα αποτελέσματα άσκησης του τυχόν αναγνωριζόμενου δικαιώματος εναντίωσης.

ι. Τελολογική συστολή του γράμματος της διάταξης του άρθρου 4 παρ. 1 του Π.Δ. 178/2002

Όπως έχει ήδη σημειωθεί ανωτέρω στην παρούσα, σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 1 εδάφιο α' του Π.Δ. 178/2002, *«Δια της μεταβιβάσεως και από την ημερομηνία αυτή, όλα τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις που έχει ο μεταβιβάζων από σύμβαση ή σχέση εργασίας μεταβιβάζονται στο διάδοχο»*. Ο συγκεκριμένος κανόνας περί αυτοδίκαιης μεταβίβασης της εργασιακής σχέσης από τον προϋφιστάμενο στον νέο εργοδότη έχει ως στόχο την όσο το δυνατόν πληρέστερη προστασία του εργαζομένου, ο οποίος έρχεται αντιμέτωπος με μία δομική μεταβολή ως προς τα ουσιώδη στοιχεία του συμβατικού δεσμού, ήτοι αυτό του προσώπου του αντισυμβαλλόμενου εργοδότη ως προς τον οποίο δεσμεύεται να παρέχει τις υπηρεσίες του. Έχει ήδη παρατηρηθεί, εξάλλου, πως ο σκοπός του κοινοτικού νομοθέτη και εντεύθεν και του εθνικού, έγκειται στην εξασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων ύστερα από την ολοκλήρωση της μεταβίβασης, όπως αυτά είχαν παγιωθεί στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας τους με τον μεταβιβάζοντα εργοδότη. Έτσι λοιπόν, στο πλαίσιο της παρούσας, έχει ήδη τεθεί στο προσκήνιο ο σκοπός των

⁸⁴ Κ. Μπακόπουλος, Συμβολές στο Εργατικό Δίκαιο, ο.π., σελ. 268.

επίμαχων διατάξεων της Οδηγίας και συνακόλουθα, και του Π.Δ. 178/2002, σε σχέση με το πρόσωπο του εργαζομένου και τις συνέπειες της μεταβίβασης της επιχείρησης ως προς αυτόν. Όπως θα καταδειχθεί και αμέσως κατωτέρω, η συγκεκριμένη διαπίστωση περί του σκοπού που επιδιώκουν να ικανοποιήσουν οι εν λόγω εφαρμοστές διατάξεις, αποκτά ιδιαίτερη σημασία στο πλαίσιο της παρούσας προβληματικής περί τελολογικής συστολής του γράμματος της διάταξης του άρθρου 4 παρ. 1 του Π.Δ. 178/2002 με απώτερο στόχο την οριοθέτηση του κατάλληλου εκείνου εδάφους που θα μπορούσε να συντελέσει στη θέσπιση του κρινόμενου δικαιώματος εναντίωσης.

Ωστόσο, όπως θα καταστεί αντιληπτό και αμέσως κατωτέρω στην παρούσα, ο προμνημονευόμενος σκοπός των εφαρμοστέων νομικών διατάξεων δεν φαίνεται να πραγματώνεται στην πληρότητά του, σε περίπτωση απόκρουσης του εξεταζόμενου δικαιώματος εναντίωσης. Το γεγονός πως η Οδηγία και το Π.Δ. 178/2002 δεν θέτουν ως προϋπόθεση της συντέλεσης της μεταβίβασης και της υπεισέλευσης του νέου φορέα της επιχείρησης στην εργασιακή σχέση, την σχετική συναίνεση εκ μέρους του εργαζομένου, δεν θα πρέπει να οδηγήσει στο συμπέρασμα πως η εν λόγω υπεισέλευση και συνέχιση της εργασιακής σχέσης με τον νέο εργοδότη δύναται να ευοδωθεί και παρά την αντίθετη βούληση του. Αντίθετα, ο σκοπός των επίμαχων διατάξεων φαίνεται να πραγματώνεται πληρέστερα και συστηματικά συνεπέστερα, σε περίπτωση αναγνώρισης του υπό κρίση δικαιώματος εναντίωσης, καθώς ο εργαζόμενος σταθμίζοντας τα συμφέροντά του, δύναται να κρίνει εάν επιθυμεί την μεταβολή του προσώπου του αντισυμβαλλομένου εργοδότη του ή όχι. Με άλλα λόγια, ο εργαζόμενος είναι σε θέση, γνωρίζοντας τις ιδιαιτερότητες της φύσης της σύμβασης εργασίας και τους όρους της τελευταίας, όπως αυτοί θα έχουν διαπλασθεί κατά τον χρόνο της μεταβίβασης της επιχείρησης, να διαμορφώσει τη βούλησή του περί συνέχισης ή μη της σύμβασης εργασίας με τον παλαιό ή τον νέο εργοδότη. Προς επίρρωση των ανωτέρω, όπως εύστοχα σημειώνεται στην θεωρία⁸⁵, *«δεν θα πρέπει επίσης να αγνοείται –κάτι που όμως συχνά συμβαίνει εν μέσω ζήλου εργασιακής προστασίας– το πώς πράγματι αντιλαμβάνεται ο ίδιος ο εργαζόμενος το περιεχόμενο της προστασίας που πρόκειται να του παρασχεθεί. Θα μπορούσε συνεπώς να υποστηριχθεί ότι η οδηγία διαθέτει μια «διττή», μη μονοσήμαντα προστατευτική τελολογία»*.

⁸⁵ Κ. Μπακόπουλος, Μεταβίβαση επιχείρησης και «δικαίωμα εναντίωσης», ο.π., σελ. 1522.

Επιπροσθέτως, η εν λόγω προσέγγιση φαίνεται να συμπορεύεται και να ευθυγραμμίζεται και με διατάξεις συνταγματικής περιωπής που κατοχυρώνουν ατομικά θεμελιώδη δικαιώματα στο πρόσωπο του εργαζομένου ως φορέας αυτών. Υπό το συγκεκριμένο πρίσμα και όπως αναλυτικότερα θα εκτεθεί και αμέσως κατωτέρω στην παρούσα, στην προκειμένη περίπτωση δέον όπως εξεταστεί ο σκοπός και το γράμμα της επίμαχης διάταξης του άρθρου 4 παράγραφος 1 του Π.Δ. 178/2002, σύμφωνα με το Σύνταγμα. Προκειμένου να επιτευχθεί η εν λόγω ερμηνεία, αναγκαία αναφέρεται η συστολή του γράμματος της εν λόγω διάταξης, προκειμένου να γίνει δεκτό πως επέλευση της μεταβίβασης της εργασιακής σχέσης αυτοδικαίως και άνευ ετέρου χωρίς την συναίνεση του εργαζομένου, δεν συνεπάγεται και την επέλευση αυτής παρά την αντίθετη εκφραζόμενη μέσω του δικαιώματος εναντίωσης βούληση του εργαζομένου, περίπτωση, που δεν καλύπτεται μεν από το γράμμα της, επιτάσσεται, όμως, από τον σκοπό της.

Με την ανωτέρω παρουσιαζόμενη θέση φαίνεται πως συντάσσεται ως προς το μεθοδολογικό συλλογισμό που ακολούθησε προκειμένου να καταλήξει στην αναγνώριση και αποδοχή του δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου και η υπ' αριθ. 1969/2017 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών⁸⁶, σύμφωνα με την οποία: *«Παρόλο που η κοινοτική και εθνική νομοθεσία δεν προβλέπουν σχετικά, συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα και αρχές επιβάλλουν την τελολογική συστολή της διάταξης του άρθρου 4 παρ. 1 του π.δ. 178/2002 και την αναγνώριση ενός δικαιώματος εναντίωσης, η άσκηση του οποίου αποτρέπει τη μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης ως προς το πρόσωπο που το ασκεί, σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης. Δεν συμβιβάζεται με το δικαίωμα ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας και ελεύθερης επιλογής θέσης εργασίας να επιβάλλεται στον εργαζόμενο, παρά την αντίθεση βούλησή του, ένας άλλος εργοδότης στην θέση αυτού που ελεύθερα επέλεξε»*.

ii. Σύμφωνα με το Σύνταγμα ερμηνεία της διάταξης του άρθρου 4 παρ. 1 του Π.Δ. 178/2002

Σε άμεση συνάρτηση με τα αμέσως ανωτέρω αναφερόμενα περί τελολογικής συστολής του γράμματος της διάταξης του άρθρου 4 παράγραφος 1 του Π.Δ. 178/2002 και όπως έχει ήδη επεξηγηθεί και ανωτέρω στην παρούσα εργασία, ο

⁸⁶ Διαθέσιμη σε ΕΕργΔ 2018.720 – 738 και ΔΕΕ 2018.1222, με σχόλιο Πολυχρονιάδου Α, σελ. 1231 – 1240.

κανόνας της αυτοδίκαιης («ipso jure») υπεισέλευσης του διαδόχου εργοδότη στον εργασιακό δεσμό με την συνακόλουθη ανάληψη του συνόλου των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων που συναπαρτίζουν τον τελευταίο, δεν θα πρέπει να τηρείται απαρεγκλίτως, κατά τρόπο μάλιστα, που ενδέχεται να θέτει εν αμφιβόλω τα συμφέροντα και πολύ περισσότερο, τα συνταγματικώς και υπερεθνικώς κατοχυρωμένα δικαιώματα του εργαζομένου. Η διάταξη του άρθρου 4 παρ. 1 του Π.Δ. 178/2002 θα πρέπει να ερμηνεύεται σε συμφωνία με τις υπέρτερης τυπικής ισχύος συνταγματικές ισχύουσες διατάξεις και δη, με αυτές που απονέμουν ρητά ατομικά δικαιώματα. Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο δικαίου πρέπει να απολαμβάνει της προστασίας των συνταγματικών διατάξεων και δικαιούται να προβαίνει στην ακώλυτη άσκηση των απονεμηθέντων εκ των Συντάγματος δικαιωμάτων του, τόσο απέναντι στο ίδιο το Κράτος κατά το άρθρο 25 παρ. 1 εδ. α' και β' του Συντάγματος⁸⁷, όσο και απέναντι στους ιδιώτες υπό το πρίσμα της **τριτενέργειας των θεμελιωδών δικαιωμάτων**, σύμφωνα με το άρθρο 25 παρ. 3 εδ. γ' του Συντάγματος. Προφανώς, κατά την παρούσα μελέτη και εξέταση των προεκτάσεων του δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου το οποίο αποκτά σημασία και αναπτύσσει την ισχύ του εντός του δεσμού της σύμβασης εργασίας, ο εργαζόμενος ως δικαιούχος ατομικών συνταγματικών δικαιωμάτων διατηρεί αξίωση σεβασμού και μη προσβολής των τελευταίων έναντι των λοιπών ιδιωτών και δη, εν προκειμένω, έναντι αφενός του αντισυμβαλλόμενου εκχωρητή εργοδότη και αφετέρου, του εκδοχέα εργοδότη, στο πλαίσιο λειτουργίας μιας οργανωμένης και δομημένης κοινωνίας. Εξάλλου, όπως θα αναλυθεί και κατωτέρω, κατά την παρουσίαση του άρθρου 5 παρ. 1 Συντάγματος, η ρητή αναφορά στο κείμενο του άρθρου 5 παρ. 1 στα «δικαιώματα των άλλων», δεν μπορεί παρά να σημαίνει ότι δύνανται οι ιδιώτες να επικαλεστούν το εν λόγω δικαίωμα στις μεταξύ τους σχέσεις.

Γενικά, η αρχή της σύμφωνης προς το Σύνταγμα ερμηνείας του νόμου επιβάλλει, σε περίπτωση που με βάση τα κλασσικά ερμηνευτικά κριτήρια υφίστανται πλείονες εξ ίσου υποστηρίξιμες ερμηνευτικές εκδοχές και ερμηνευτικά νοήματα ως προς το νόημα του κανόνα δικαίου, να επιλέγεται ως ορθή εκείνη, σύμφωνα με την οποία ο κανόνας δικαίου εναρμονίζεται προς το Σύνταγμα. Οι άλλες, που θα

⁸⁷ «Τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και η αρχή του κοινωνικού κράτους τελούν υπό την εγγύηση του Κράτους. Όλα τα κρατικά όργανα υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ανεμπόδιστη και αποτελεσματική άσκηση τους».

κατέληγαν σε αντισυνταγματικότητα του νόμου, πρέπει να αποκλείονται⁸⁸. Η τυπική υπεροχή του Συντάγματος δέον όπως αποτελεί τον κεντρικό άξονα ερμηνείας και εφαρμογής των κανόνων δικαίου εντός του συστήματος δικαίου, περιφρουρώντας το κύρος των εφαρμοζόμενων διατάξεων προς όφελος της ενότητας της έννομης τάξης⁸⁹. Με άλλες λέξεις, κατά τη χαρακτηριστική διατύπωση μιας από τις πρώτες αποφάσεις του γερμανικού Συνταγματικού Δικαστηρίου, «ένας νόμος δεν πρέπει να ακυρώνεται όταν μπορεί να ερμηνευθεί σε αρμονία προς το Σύνταγμα⁹⁰». Συμπληρωματικά προς τα ανωτέρω και ως αναγκαίο μεθοδολογικό εργαλείο περί θεμελίωσης της παρουσιαζόμενης θέσης του γράφοντος περί ανάγκης για μία σύμφωνη με το Σύνταγμα ερμηνεία της κρίσιμης διάταξης του άρθρου 4 παρ. 1 Π.Δ. 178/2002, δεν πρέπει να παροράται πως ως παραλλαγή της *stricto sensu* σύμφωνης με το Σύνταγμα ερμηνείας λειτουργεί και η προσανατολισμένη προς το Σύνταγμα ερμηνεία («*verfassungskonforme Auslegung*» κατά τη γερμανική ορολογία). Σε αυτή την περίπτωση, στο προσκήνιο του προβληματισμού του εφαρμοστή του δικαίου δεν βρίσκεται το ζήτημα της (αντι)συνταγματικότητας της κρίσιμης διάταξης νόμου, αλλά το ζήτημα της ερμηνείας της⁹¹. Στις περιπτώσεις αυτές έχουμε αποσαφήνιση του κανονιστικού περιεχομένου της κρίσιμης διάταξης νόμου ή επιβεβαίωση ερμηνευτικών συμπερασμάτων με αναγωγή στο Σύνταγμα, το οποίο αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο του οικοδομήματος της επιχειρούμενης ερμηνείας⁹². Βέβαια, σε κάθε περίπτωση, κρίνεται επιβεβλημένο να επισημανθεί πως η σύμφωνη με το Σύνταγμα ερμηνεία δεν πρέπει να αποτελέσει και το πρόσχημα προκειμένου να ερμηνευθούν κρίσιμες διατάξεις κατά τρόπο αντίθετο με το γράμμα και τον σκοπό τους, διαπλάθοντας ένα νέο και διαφορετικό κανονιστικό περιεχόμενο των εν λόγω διατάξεων, σε πλήρη αντίθεση με την αρχή της διάκρισης των εξουσιών. Αντίθετα, η σύμφωνη με το Σύνταγμα ερμηνεία δέον όπως επιτελεί τον ρόλο του «συνδετικού κρίκου» μεταξύ των λοιπών ερμηνευτικών κριτηρίων και δη, του γράμματος («γραμματικό ερμηνευτικό κριτήριο») και του σκοπού («τελολογικό ερμηνευτικό κριτήριο») της ερμηνευόμενης διάταξης.

⁸⁸ Ίδετε για το συγκεκριμένο ερμηνευτικό κριτήριο, αναλυτικά σε Φ. Σπυρόπουλο, Συνταγματικό Δίκαιο, 2^η έκδ., εκδόσεις Σάκκουλα, 2020, σελ. 170-171, Ε. Βενιζέλο, Μαθήματα Συνταγματικού Δικαίου, εκδόσεις Σάκκουλα, 2021, σελ. 239 και Β. Μπουκουβάλα, Η σύμφωνη με το Σύνταγμα ερμηνεία των νόμων, εκδόσεις Σάκκουλα, 2018, σελ. 11-17.

⁸⁹ Τ. Ηλιοπούλου-Στράγγα, Γενική θεωρία θεμελιωδών δικαιωμάτων, εκδόσεις Σάκκουλα, 2018, σελ. 53.

⁹⁰ Κ. Χρυσόγονος, Συνταγματικό Δίκαιο, 3^η έκδ., εκδόσεις Σάκκουλα, 2022, σελ. 189, με περαιτέρω παραπομπή σε BVerfGE 2, 266, 282 και σταθερή έκτοτε νομολογία, καθώς και σε Α. Γέροντα, Η σύμφωνη με το Σύνταγμα ερμηνεία και ο έλεγχος της συνταγματικότητας των νόμων στη Δυτ. Γερμανία, ΤοΣ 1982.1 επ.

⁹¹ Ίδετε αναλυτικά για την εν λόγω ερμηνευτική προσέγγιση, σε Κ. Χρυσόγονο, ο.π., σελ. 190.

⁹² Γ. Πινακίδης, Η σύμφωνη με το Σύνταγμα ερμηνεία, ΤοΣ 2001.483 επ.

Εν προκειμένω, κατά την γραμματική προσέγγιση της διάταξης του άρθρου 4 παρ. 1 Π.Δ. 178/2022, φαίνεται πως ο εργαζόμενος δεν δύναται να εναντιωθεί στην αυτοδίκαιη υποκατάσταση του αποκτώντος εργοδότη στη θέση του αρχικού εργοδότη. Με άλλα λόγια, η υπεισέλωση του διαδόχου εργοδότη δεν φαίνεται να εξαρτάται από τη σχετική συναίνεση του εργαζομένου ως υποκειμένου της έννομης σχέσης στην οποία μεταβάλλεται το πρόσωπο του εργοδότη, ήτοι της ενεργής κατά την μεταβίβαση σύμβασης εργασίας. Αντίθετα, με τη χρήση των κατευθυντηρίων γραμμών της τελολογικής ερμηνείας της συγκεκριμένης διάταξης, φαίνεται πως υφίσταται το κατάλληλο έδαφος περί εδραίωσης του δικαιώματος εναντίωσης, υπό την έννοια πως ο σκοπός του νομοθέτη (τόσο του κοινοτικού όσο και του εθνικού) είναι η προάσπιση των συμφερόντων του εργαζομένου που τίθενται εν αμφιβόλω κατά τη μεταβίβαση της επιχείρησης, σκοπός που φαίνεται να αμφισβητείται χωρίς την αντίστοιχη αναγνώριση του υπό εξέταση δικαιώματος και τη συνακόλουθη δυνατότητα του εργαζόμενου να αποτρέψει ή να ανατρέψει την συντελεσθείσα ή σκοπούμενη μεταβίβαση προς όφελος της θέσης εργασίας του, όπως αυτή έχει αποκρυσταλλωθεί κατά τον χρόνο της μεταβίβασης. Αντίθετα, όπως θα εξηγηθεί και κατωτέρω υπό το Μέρος Δεύτερο της παρούσας εργασίας, υπό το φως και το πρίσμα των συνταγματικών παραδοχών της διάταξης του άρθρου 5 παρ. 1 του Συντάγματος και των συνακόλουθων δικαιωμάτων της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας, της επαγγελματικής ελευθερίας, της εργασίας και της συμβατικής ελευθερίας, θα πρέπει να οδηγηθεί κανείς στην αναγνώριση της ερμηνευτικής εκδοχής περί ύπαρξης του δικαιώματος εναντίωσης προς εναρμόνιση της διάταξης του άρθρου 4 παρ. 1 Π.Δ. 178/2002 με τις προβλέψεις του Συντάγματος και καθ' αποτροπή ερμηνευτικών προσεγγίσεων που θα έρχονταν σε κατάφωρη αντίθεση με το ίδιο το Σύνταγμα και δη, τη διάταξη του άρθρου 5 παράγραφος 1 αυτού.

iii. Εξισορρόπηση των αποτελεσμάτων του δικαιώματος εναντίωσης μέσω προσφυγής στον μηχανισμό της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας του εργαζομένου

Αρχικά, σε ένα πρώτο γενικό επίπεδο, σύμφωνα με το άρθρο 7 εδ. α' του Ν. 2112/1920, *«Πάσα μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως, βλάπτουσα του υπαλλήλου θεωρείται ως καταγγελία ταύτης, δι' ην ισχύουσιν οι διατάξεις του παρόντος νόμου»*. Κατά την έννοια της διάταξης αυτής, μονομερής μεταβολή θεωρείται κάθε τροποποίηση των όρων εργασίας από τον εργοδότη που

γίνεται κατ' αθέτηση της εργασιακής σύμβασης, ανεξάρτητα αν αυτή είναι επωφελής ή βλαπτική για τον εργαζόμενο. Για την εφαρμογή όμως της εν λόγω διάταξης απαιτείται η μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας να είναι βλαπτική για τον εργαζόμενο, δηλαδή να προκαλεί σ' αυτόν άμεση ή έμμεση υλική ή ηθική ζημία⁹³. Περαιτέρω, από την προαναφερόμενη διάταξη του άρθρου 7 του Ν. 2112/1920, σε συνδυασμό με τις διατάξεις των άρθρων 288, 648, 652 και 656 ΑΚ προκύπτει, ότι στην περίπτωση της σύμβασης παροχής εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, εάν ο εργοδότης προβεί σε μονομερή βλαπτική για το μισθωτό μεταβολή των όρων εργασίας ή, κατά την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματός του, προβεί, κατά κατάχρηση αυτού, στον προσδιορισμό της παροχής εργασίας, ο μισθωτός έχει διαζευκτικά τα δικαιώματα: α) να αποδεχθεί τη μεταβολή, οπότε συνάπτεται νέα σύμβαση, τροποποιητική της αρχικής, β) να θεωρήσει την πράξη αυτή του εργοδότη καταγγελία, εκ μέρους του, της εργασιακής σύμβασης και να απαιτήσει την καταβολή της αποζημίωσης, που προβλέπεται από το Ν. 2112/1920, και γ) να εμείνει στη τήρηση των συμβατικών όρων, προσφέροντας τις υπηρεσίες του, σύμφωνα με τους όρους προς της μεταβολής, οπότε, εάν ο εργοδότης δεν αποδεχθεί, καθίσταται υπερέμμερος περί την αποδοχή της εργασίας και οφείλει μισθούς υπερημερίας ή, **εκφράζοντας την αντίθεσή του, να παράσχει τη νέα εργασία του και να προσφύγει στο δικαστήριο, ζητώντας να υποχρεωθεί ο εργοδότης του να τον απασχολεί σύμφωνα με τους προ της μεταβολής όρους.**

Ειδικότερα, στο πλαίσιο του διερευνόμενου ζητήματος περί ενδεχόμενης θεμελίωσης του δικαιώματος εναντίωσης ως μέσο αντίδρασης και άμυνας του εργαζομένου στην περίπτωση όπου η μεταβίβαση επιχείρησης έχει ως συνέπεια τη βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του εργαζομένου, πρέπει να εκκινήσουμε την μελέτη υπό την κοινή παραδοχή πως κατά πάγια αεροπαγίτικη νομολογία⁹⁴, η μεταβίβαση επιχείρησης, στον βαθμό που επέρχεται με πρωτοβουλία του εργοδότη, χωρίς να είναι αναγκαία η συναίνεση των εργαζομένων, συνιστά **μονομερή μεταβολή** των όρων εργασίας. Από τη μία πλευρά, κρίνεται ως **μονομερής**, καθώς αυτή λαμβάνει χώρα, χωρίς τη συναίνεση ή την πρωτοβουλία του εργαζομένου, από την άλλη δε πλευρά, έχει το χαρακτήρα **μεταβολής**, καθώς επιφέρει τη μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, ήτοι του βασικότερου ίσως στοιχείου του συμβατικού

⁹³ ΑΠ 1122/2021, ΑΠ 418/2021, ΑΠ 216/2017, ΑΠ 132/2016, ΑΠ 447/2015, ΑΠ 791/2014, ΑΠ 24/2014, άπασες διαθέσιμες σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

⁹⁴ ΑΠ 1152/2023, 838/2023, 1150/2021, 1116/2021, 1044/2020, άπασες διαθέσιμες σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

τύπου της σύμβασης εργασίας, έστω και εάν δεν συγκαταλέγεται στο στενό εννοιολογικό περιεχόμενο της έννοιας των όρων εργασίας που πρέπει να αφορά η μεταβολή. Ως εκ τούτου, φαίνεται πως αρχικά, πληρούνται η ανωτέρω εκτιθέμενη προϋπόθεση περί **μονομερούς μεταβολής** των όρων εργασίας.

Προχωρώντας την εξέταση του ζητήματος ένα βήμα παραπέρα, θα πρέπει να διερευνηθεί εάν και κατά πόσο η μεταβίβαση της επιχείρησης πέρα από μονομερή μεταβολή, επιφέρει και βλαπτικές συνέπειες ως προς τη θέση του εργαζομένου και άρα, δύναται να χαρακτηριστεί και ως **βλαπτική**. Σύμφωνα με μία θέση που διατυπώθηκε στη θεωρία, όλως προσφάτως⁹⁵, «η μεταβίβαση της σύμβασης εργασίας στον εκδοχέα του/της εναντιούμενου/ης εργαζομένου/ης **πρέπει να θεωρείται εξ ορισμού βλαπτική**, γιατί αντιβαίνει στο θεμελιώδες δικαίωμα της απαγόρευσης της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας. Συνεπώς, για τη στοιχειοθέτηση του δικαιώματος εναντίωσης ο/η εργαζόμενος/η δεν βαρύνεται με την επίκληση και απόδειξη συγκεκριμένης βλάβης που να σχετίζεται με το πρόσωπο του εκδοχέα (π.χ. προφανή έλλειψη ρευστότητας ή οικονομικές δυσκολίες του ή ακόμη και πρόθεση καταστρατήγησης ή να συνίσταται στη χειροτέρευση συγκεκριμένων όρων εργασίας και αμοιβής». Σε κάθε περίπτωση, η ερμηνεία της έννοιας της βλάβης θα πρέπει να αφορά περιπτώσεις κατά τις οποίες de facto ή de jure επιδεινώνεται το εργασιακό status των εργαζομένων⁹⁶, με σχετική έρευνα εκ μέρους των επιληφθέντων Δικαστηρίων της οικονομικής κατάστασης του διαδόχου εργοδότη ως κριτήριο για να αποφανθούν ότι η μεταβολή εκτός από μονομερή είναι και βλαπτική. Προς επίρρωση των ανωτέρω, σύμφωνα με σχετική θέση που έχει διατυπωθεί στην ελληνική νομολογία⁹⁷, «Περαιτέρω, με δεδομένο το ότι η μεταβίβαση συνιστά σε κάθε περίπτωση μονομερή μεταβολή των όρων της αρχικής σύμβασης εργασίας, εφ' όσον κάποιος εργαζόμενος θεωρούν ότι η εν λόγω μεταβολή είναι βλαπτική για τα συμφέροντά τους, διατηρούν την ευχέρεια να την εκλάβουν ως καταγγελία της συμβάσεως εκ μέρους του μεταβιβάζοντος εργοδότη (άρθρο 7 του ν. 2112/1920) και, αφού μέσα σε εύλογο χρόνο από τη γνώση της μεταβίβασης (είτε της συντέλεσης αυτής

⁹⁵ Π. Πετρόγλου, Το δικαίωμα εναντίωσης στη μεταβίβαση επιχείρησης υπό το πρίσμα των θεμελιωδών δικαιωμάτων, ΕΕργΔ.2025.111.

⁹⁶ Φ. Δερμιτζάκη, ο.π., σελ. 258-259, όπου σημειώνει πως αυτό μπορεί να προκύψει λχ. όταν: α) η αμοιβή των εργαζομένων συναρτάται με τον κύκλο εργασιών της επιχείρησης και ο νέος εργοδότης έχει μικρότερο κύκλο από τον παλαιό, με συνέπεια εν τοις πράγμασι μείωση αμοιβής του εργαζομένου, β) εξαιτίας της μεταβίβασης μεταβάλλεται αναγκαστικά επί τα χείρω το μισθολόγιο στο οποίο υπάγονται οι εργαζόμενοι, στο πλαίσιο της εφαρμογής κανόνων δημοσίας τάξεως στο πεδίο εφαρμογής των οποίων εμπίπτει ο νέος εργοδότης, γ) η μεταβίβαση ενός τμήματος της επιχείρησης από τον παλαιό εργοδότη, που υπάγεται σε ορισμένο κλάδο, στο νέο εργοδότη, που υπάγεται σε άλλο κλάδο, συμπίπτει με τη λήξη της κλαδικής σσε στην οποία υπάγεται ο παλαιός εργοδότης, και εφαρμοστέα είναι πλέον η δυσμενέστερη για τους εργαζομένους σσε στην οποία υπάγεται ο νέος εργοδότης.

⁹⁷ ΑΠ 1831/2017, ΕΕργΔ 2018.710.

είτε και μόνο της εξαγγελίας της) προβούν στη σχετική δήλωση προς το μεταβιβάζοντα εργοδότη, να επιδιώξουν μέσα στην εξάμηνη ανατρεπτική προθεσμία του άρθρου 6 παρ.2 του ν. 3198/1955 την εκ μέρους αυτού καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης». Ομοίως, σύμφωνα με έτερη νομολογιακή κρίση που εντοπίζεται επί του προαναφερόμενου ζητήματος και κινείται προς την ίδια ως κατεύθυνση⁹⁸, «Όπως προαναφέρθηκε όμως, η μεταβίβαση της επιχείρησης κ.λπ. επέρχεται με πρωτοβουλία του εργοδότη, χωρίς να είναι αναγκαία η συναίνεση των εργαζομένων. Ως εκ τούτου, συνιστά μονομερή μεταβολή των όρων εργασίας (ΑΠ 997/2018, ΑΠ 1832/2017) και κατά συνέπεια, εάν η μεταβολή αυτή είναι βλαπτική των όρων εργασίας του εργαζομένου, ο τελευταίος κατ' εφαρμογή του άρθρου 7 παρ.1 του Ν. 2112/1920 έχει όλα τα πλεονεκτήματα που θα είχε, εάν στην καταγγελία προέβαινε ο ίδιος ο εργοδότης».

Εξάλλου, ο ίδιος ο ίδιος ο Έλληνας νομοθέτης, κατ' εφαρμογή της ενωσιακής νομοθεσίας (άρθρο 4 παρ. 2 Οδηγίας 2001/23 όρισε στο άρθρο 5 παράγραφος 2 του Π.Δ. 178/2002 ότι «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». Από την ως άνω διάταξη συμπεραίνεται ότι σε περίπτωση ουσιώδους μεταβολής των όρων εργασίας λόγω της επικείμενης ή συντελεσμένης μεταβίβασης, παρέχεται στον μισθωτό η δυνατότητα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας με υπαιτιότητα του εργοδότη. Συνεπεία αυτού είναι η υποχρέωση καταβολής της αποζημίωσης απόλυσης, όπως αυτή προβλέπεται από το Ν. 2112/1920⁹⁹. Υπό την προϋπόθεση ότι ο μισθωτός υφίσταται ουσιώδη μεταβολή των όρων εργασίας του, η οποία συνδέεται αιτιωδώς με την μεταβίβαση, ο τελευταίος έχει τη δυνατότητα να ασκήσει όλα τα δικαιώματά του έναντι του διαδόχου εργοδότη, όπως την αναγνώριση ότι η σύμβασή του θεωρείται ότι καταγγέλθηκε με την ευθύνη του διαδόχου και την αντίστοιχη διεκδίκηση της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης. Στην πράξη, για τον εργαζόμενο, αυτό το δικαίωμα έχει παρόμοια αποτελέσματα με εκείνα ενός γνήσιου δικαιώματος εναντίωσης, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που ο μεταβιβάζων εργοδότης δεν μπορεί να διατηρήσει ενεργή τη σύμβαση εργασίας του εν λόγω προσωπικού, με τη διαφορά ότι ο υπόχρεος για την καταβολή της

⁹⁸ ΜΠρΑθ 6530/2023 (Ασφ. Μέτρα), διαθέσιμη σε www.sakkoulas-online.gr.

⁹⁹ Γ. Θεοδόσης, Η εναντίωση του μισθωτού σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, ο.π., σελ. 398.

αποζημίωσης απόλυσης αλλάζει¹⁰⁰. Βέβαια, δεν πρέπει να παροράται το γεγονός πως ο μηχανισμός της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας του εργαζομένου δεν φαίνεται να είναι ικανός να εξισορροπήσει πλήρως τα αποτελέσματα της άσκησης ενός γνήσιου δικαιώματος εναντίωσης, υπό την έννοια πως στόχος του δικαιώματος εναντίωσης είναι η διατήρηση της θέσης εργασίας με τον αρχικό εργοδότη. Ο εν λόγω στόχος δεν φαίνεται να μπορεί να επιτευχθεί μέσω της προσφυγής στις διατάξεις της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, καθώς η θέση εργασίας θεωρείται ότι έχει ήδη μεταφερθεί στον διάδοχο εργοδότη, στην υπηρεσία του οποίου ο εργαζόμενος δεν επιθυμεί να ενταχθεί¹⁰¹. Κατά την άποψη του γράφοντος, ο σκοπός που εξυπηρετεί το δικαίωμα εναντίωσης ως προς το πρόσωπο του εργαζομένου θα μπορούσε να εξυπηρετηθεί κατά νομικά ορθότερο τρόπο με την προσφυγή στις προστατευτικές διατάξεις του άρθρου 7 του Ν. 2112/1920, εάν γίνει δεκτό πως ο εργαζόμενος διατηρεί τη δυνατότητα αντί να θεωρήσει την μεταβίβαση της επιχείρησης ως μονομερή βλαπτική μεταβολή και να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας λαμβάνοντας τη νόμιμη αποζημίωση, να εμμένει στους αρχικούς όρους της σύμβασης εργασίας του, και ως εκ τούτου, να εμμένει στο πρόσωπο του αρχικώς αντισυμβαλλομένου εργοδότη.

Τέλος, δέον όπως επισημανθεί πως η υποκατάσταση των αποτελεσμάτων της άσκησης ενός γνήσιου δικαιώματος εναντίωσης μέσω του θεσμού της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, εκφράστηκε με μεγαλύτερη ενάργεια στην πρόσφατη υπ' αριθ. 1023/2022 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών¹⁰², η οποία απεφάνθη πως το δικαίωμα εναντίωσης στο ελληνικό δίκαιο υφίσταται υπό την έννοια ότι οι εργαζόμενοι δεν είναι υποχρεωμένοι να παρέχουν την εργασία τους σε άλλον εργοδότη χωρίς να το επιθυμούν και ότι δικαιούνται είτε να παραιτηθούν¹⁰³ είτε, αν η αλλαγή στο πρόσωπο του εργοδότη στοιχειοθετεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, να τη θεωρήσουν ως καταγγελία εκ μέρους του αρχικού εργοδότη κατ' εφαρμογή του άρθρου 7 του Ν. 2112/1920¹⁰⁴.

iv. Συμβάσεις εργασίας που αποβλέπουν στο πρόσωπο του εργοδότη

¹⁰⁰ Γ. Θεοδόσης, ο.π., σελ. 399.

¹⁰¹ Κ. Μπακόπουλος, Μεταβίβαση επιχείρησης και «δικαίωμα εναντίωσης», ο.π., σελ. 1531.

¹⁰² Αδημοσίευτη.

¹⁰³ Στο σημείο αυτό, η εν λόγω δικαστική απόφαση φαίνεται να παραγνωρίζει άλλως να ερμηνεύει εσφαλμένως την έννοια του «δικαιώματος παραιτήσεως» του εργαζομένου, υπό την έννοια πως η άσκηση αυτού σε καμία περίπτωση δεν δύναται να αντισταθμίσει επαρκώς τα αποτελέσματα ενός γνήσιου δικαιώματος εναντίωσης.

¹⁰⁴ Κ. Μπακόπουλος, Μεταβίβαση επιχείρησης και «δικαίωμα εναντίωσης», ο.π., σελ. 1532.

Παρά το ότι η σύμβαση εργασίας -και κατ' επέκταση η βάσει αυτής δημιουργούμενη εργασιακή σχέση- είναι εν αμφιβολία προσωποπαγείς (ΑΚ 651), ο κανόνας είναι μάλλον το αντίθετο: Και τούτο, όχι μόνο επειδή συχνότατα συμβαίνει ο εργοδότης να είναι νομικό πρόσωπο, αλλά επειδή, όπως επισημάνθηκε και ανωτέρω, τα μέρη της συμβάσεως εργασίας αποβλέπουν, το καθένα από τη σκοπιά του, κυρίως στην επιχείρηση αυτή καθ' αυτή και όχι στον φορέα της επιχείρησης¹⁰⁵. Ο εν λόγω κανόνας που θέτει στο επίκεντρο την επιχείρηση και όχι τον φορέα αυτής, αναδεικνύεται ακόμη πιο διαδεδομένος σήμερα, όπου οι διάφοροι εταιρικοί μετασχηματισμοί αφορούν, συνήθως, μεγάλες, απρόσωπες επιχειρήσεις, οι οποίες αποτελούν και τον πόλο έλξης της πλειονότητας των εργαζομένων, οι οποίοι πολλές φορές δεν γνωρίζουν καν το πρόσωπο αυτό καθ' αυτό με το οποίο συμβάλλονται. Μάλιστα, εάν αναλογιστεί κανείς πως στην πλειονότητα των περιπτώσεων, οι εργαζόμενοι επιλέγουν να συμβληθούν με νομικά και όχι με φυσικά πρόσωπα, η λειτουργία του εργασιακού δεσμού, ήδη από την σύναψη αυτού μέχρι και την για οποιονδήποτε λύση ή λήξη αυτού, δεν διακρίνεται για τον προσωποπαγή, αλλά αντίθετα, για τον επιχειρησιακό χαρακτήρα της¹⁰⁶. Με άλλα λόγια, το δικαιοπρακτικό θεμέλιο για την σύναψη της εργασιακής σύμβασης συγκροτείται κατά κανόνα με βάση αναφοράς όχι το πρόσωπο του εργοδότη αυτό καθ' αυτό, αλλά αντίθετα, την επιχειρηματική δομή στην οποία εντάσσεται ο εργαζόμενος. Αυτή η τάση αποπροσωποποίησης είναι μέρος μίας συνολικής εννοιολογικής μετατόπισης που λαμβάνει χώρα στο δίκαιο της μεταβίβασης, σύμφωνα με την οποία η μεταφορά του προσωπικού στον νέο φορέα δεν είναι πλέον μόνο έννομη συνέπεια, αλλά κυρίως προϋπόθεση της μεταβίβασης¹⁰⁷.

Πάραυτα, δεν μπορεί να αποκλειστεί η πιθανότητα οι συμβαλλόμενοι, κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας, να είχαν αποβλέψει στο πρόσωπο του εργοδότη, αυτό καθ' αυτό¹⁰⁸. Την εποχή της παγκοσμιοποίησης και της αλματώδους τεχνολογικής ανάπτυξης, παραμένει σπάνιο αλλά υπαρκτό το ενδεχόμενο ένας εργαζόμενος να καταστρώνει τη βούλησή του για την σύναψη μιας σύμβασης εργασίας, αποβλέποντας αποκλειστικά στις ιδιότητες και στο πρόσωπο του εργοδότη,

¹⁰⁵ Κ. Μπακόπουλος, Συμβολές στο Εργατικό Δίκαιο, ο.π., σελ. 313.

¹⁰⁶ Όπως τονίζεται στη θεωρία (βλ. Ι. Κουκιάδη, ο.π., σελ. 438), «στις σημερινές εργασιακές σχέσεις υποχωρεί ο προσωπικός ή προσωποπαγής χαρακτήρας από την πλευρά του εργοδότη και σημασία αποκτά ο επιχειρησιακός δεσμός, η επιχείρηση μέσα στην οποία ο μισθωτός εντάσσεται».

¹⁰⁷ Κ. Μπακόπουλος, Μεταβίβαση επιχείρησης και «δικαίωμα εναντίωσης», ο.π., σελ. 1518.

¹⁰⁸ ΑΠ 889/1992, ΕΕργΔ 52.456, ΑΠ 229/1990, ΕΕργΔ 1990.723, καθώς και Ι. Κουκιάδη, Συστήματα επαγγελματικής ασφάλισης και μεταβίβαση επιχειρήσεων, Γνμ., ΔΕΕ 1998.562.

χωρίς να ενδιαφέρεται για το είδος και το αντικείμενο της επιχείρησης στην οποία πρόκειται να ενταχθεί. Με άλλα λόγια, στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος του υποψηφίου εργαζομένου τίθεται το υποκείμενο και όχι το αντικείμενο της επιχείρησης. Σε αυτή την περίπτωση, εφόσον με την ολοκλήρωση της μεταβίβασης της επιχείρησης, η σύμβαση εργασίας δεν παραμένει σε ισχύ με τον μεταβιβάζοντα εργοδότη στο πρόσωπο του οποίου είχε αποβλέψει ο εργαζόμενος, η μεταβίβαση θα επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας, με αποτέλεσμα την υποχρέωση του μεταβιβάζοντος εργοδότη να καταβάλει αποζημίωση απόλυσης¹⁰⁹.

Υπό το συγκεκριμένο πρίσμα, αποκτά ιδιαίτερο πρακτικό ενδιαφέρον, το δικαίωμα του εργαζομένου να εναντιωθεί ως προς την σκοπούμενη μεταβίβαση, θέτοντας ως θεμελιωτική βάση άσκησης του εν λόγω δικαιώματος, το γεγονός πως κατά την σύναψη της σύμβασης εργασίας, αυτός είχε αποβλέψει αποκλειστικά στο πρόσωπο του μεταβιβάζοντος εργοδότη, το οποίο και μεταβάλλεται με την μεταβίβαση της επιχείρησης. Θα μπορούσε κανείς να υποστηρίξει πως σε αυτή την περίπτωση και ενόψει του γεγονότος πως τα περιστατικά στα οποία ο συμβαλλόμενος εργαζόμενος στήριξε την σύναψη της σύμβασης εργασίας μεταβάλλονται, η αρχή της καλής πίστης (ΑΚ 288) επιτάσσει την προστασία του συμβαλλομένου εργαζομένου με την αναγνώριση στο πρόσωπό του, του δικαιώματος εναντίωσης¹¹⁰. Βέβαια, όπως έχει τονιστεί και ανωτέρω, η άσκηση του δικαιώματος εναντίωσης δεν θα πρέπει να θέτει εν αμφιβόλω τα συμφέροντα του μεταβιβάζοντος εργοδότη, ο οποίος κατά την άσκηση της επιχειρηματικής ελευθερίας του, επιθυμεί να μεταβιβάσει την επιχείρησή του. Έτσι, η αναγκαία εξισορροπητική λειτουργία μεταξύ των αντιτιθέμενων συμφερόντων των εμπλεκόμενων μερών, φαίνεται να εξασφαλίζεται στην περίπτωση εκείνη, όπου υπάρχει δυνατότητα απασχόλησης του εργαζομένου σε έτερο τμήμα της επιχείρησης του μεταβιβάζοντος εργοδότη. Αντίθετα, σε περίπτωση μεταβίβασης του συνόλου της επιχείρησης, ενδεχόμενη άσκηση του δικαιώματος εναντίωσης θα ισοδυναμούσε με καταγγελία της σύμβασης εργασίας, καθόσον, λόγω της μεταβίβασης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, ο αρχικός εργοδότης δεν θα είναι σε θέση να συνεχίσει να τον απασχολεί. Σε αυτή την περίπτωση, η απόλυση του εργαζομένου δεν θα έχει ως κύρια αιτία τη μεταβίβαση αυτή καθ' αυτή, αλλά την άρνηση του εργαζομένου να εργασθεί στον νέο φορέα της επιχείρησης. Τέλος, δεν

¹⁰⁹ Γ. Θεοδόσης, ο.π., σελ. 396, καθώς και ΑΠ 1481/1992 ΔΕΝ 1993.451, ΑΠ 229/1990 ΕΕργΔ 49.723.

¹¹⁰ Στο ερμηνευτική αυτή προσέγγιση και υπό τις αναγκαίες προσαρμογές στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας, θα μπορούσε να συνηγορήσει και ο μηχανισμός της απρόοπτης μεταβολής των συνθηκών κατά το άρθρο 388 ΑΚ.

πρέπει να παροράται πως ακόμη και στην περίπτωση όπου τα μέρη απέβλεψαν με την σύναψη της σύμβασης εργασίας στο πρόσωπο του εργοδότη, ενδεχόμενη παραμονή του εργαζομένου και ανεπιφύλακτη παροχή της εργασίας του στον νέο εργοδότη, δύναται να εξομοιωθεί με συναίνεση του εργαζομένου για τη συνέχιση της εργασιακής του σχέσης με τον διάδοχο εργοδότη¹¹¹.

ν. Παραβίαση του προσωποπαγούς χαρακτήρα της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας κατά το άρθρο 651 ΑΚ και της αρχής της σχετικότητας των ενοχών

Αρχικά, γίνεται δεκτό πως ο κανόνας περί αυτοδίκαιης διατήρησης των συμβάσεων εργασίας με τον διάδοχο εργοδότη, σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, βρίσκεται σε πλήρη αντίφαση με τον προσωποπαγή χαρακτήρα της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και την αμεταβίβαστη αξίωση του εργοδότη για παροχή εργασίας, όπως αυτή καταστρώνεται στο άρθρο 651 ΑΚ¹¹², αλλά και με την αρχή της σχετικότητας των ενοχών που διαπνέει στο σύνολό του, το αστικό δίκαιο¹¹³. Αρχικά, ο προσωποπαγής χαρακτήρας της σύμβασης εργασίας όπως αυτός διαπλάθεται από τη διάταξη του άρθρου 651 ΑΚ, δεν αφορά μόνο το πρόσωπο του εργαζομένου και την αυτοπρόσωπη εκ μέρους του τελευταίου παροχή της εργασίας. Καθ' αντιστοιχία με τον εργοδότη, ο οποίος επιλέγει έναν συγκεκριμένο μισθωτό για την εκτέλεση μιας συγκεκριμένης εργασίας, τον οποίο θεωρεί κατάλληλο και ικανό για την εκτέλεσή της προς τη βέλτιστη εξυπηρέτηση του συμφέροντός του, έτσι και ο εργαζόμενος επιλέγει έναν συγκεκριμένο εργοδότη στηριζόμενος στα εχέγγυα που του παρέχει το ίδιο το πρόσωπο αυτό καθ' αυτό και όχι αποκλειστικά η επιχείρηση στην οποία πρόκειται να ενταχθεί. Όπως όμως δεν μπορούμε να υποχρεώσουμε τον εργοδότη να συνεργαστεί με κάποιον με τον οποίο δεν έχει συμβληθεί συνάπτοντας τη σύμβαση εργασίας, έτσι δε θα ήταν ορθό να υποχρεώσουμε τον εργαζόμενο να παράσχει την εργασία του σε άλλον εργοδότη¹¹⁴. Αυτό ακριβώς προβλέπει η ΑΚ 651, αποδίδοντας στη σύμβαση εργασίας έναν προσωποπαγή χαρακτήρα, ο οποίος όμως ισχύει και για τους δύο συμβαλλόμενους. Υπό το συγκεκριμένο πρίσμα προσέγγισης του προσωποπαγούς χαρακτήρα της σύμβασης εργασίας, γίνεται δεκτός πως αυτός εντοπίζεται και στη μεταβίβαση της επιχείρησης, όπου αλλάζει το πρόσωπο του

¹¹¹ Θ. Καμενόπουλος, Οι έννομες συνέπειες της μεταβίβασης επιχειρήσεως στις εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ 1996.1050.

¹¹² «Αν δεν προκύπτει κάτι άλλο από τη συμφωνία ή από τις περιστάσεις, ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει αυτοπροσώπως την υποχρέωσή του και η αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι αμεταβίβαστη».

¹¹³ Γ. Θεοδόσης, Μεταβίβαση επιχείρησης και διατήρηση της θέσης εργασίας, ο.π..

¹¹⁴ Δ. Σιδέρης, Επίσχεση εργασίας, εκδόσεις Σάκουλα, 2019, σελ. 200.

εργοδότη, ώστε για τη συνέχιση της εργασιακής σχέσης με το διάδοχό του θα πρέπει κανονικά να είναι σύμφωνος και ο εργαζόμενος (δικαίωμα εναντίωσης)¹¹⁵. Εξάλλου, η ίδια η διάταξη του άρθρου 651 ΑΚ, ορίζει ρητά πως η αξίωση του εργοδότη στην παροχή της εργασίας είναι αμεταβίβαστη, συνδέοντας στενά την ιδιότητα του δανειστή στη σύμβαση εργασίας με το πρόσωπο του αρχικού συμβαλλόμενου εργοδότη¹¹⁶. Βέβαια, χάριν πληρότητας, δεν πρέπει να παροράται πως, όπως έχει τονιστεί και ανωτέρω, η εξέλιξη των επιχειρήσεων και των συνθηκών παραγωγής έχει οδηγήσει στην υποχώρηση του προσωπικού στοιχείου με αποτέλεσμα η επιχείρηση να προσλάβει απρόσωπο χαρακτήρα¹¹⁷, καθιστάμενη πλέον αυτοτελής και ανεξάρτητη από το πρόσωπο του εργοδότη. Μάλιστα, ακόμη και σε αυτή την κατηγορία συμβάσεων εργασίας, υποστηρίζεται πως αν ο εργαζόμενος συνεχίσει ανεπιφύλακτα να παρέχει την εργασία του στο νέο εργοδότη, η σιωπή του αυτή ισχύει ως συναίνεση για την συνέχιση της εργασιακής του σχέσεως και με το διάδοχο¹¹⁸.

Από την άλλη πλευρά, από τη διάταξη του άρθρου 287 εδ. α' ΑΚ συνάγεται ότι στο πλαίσιο της ενοχής δημιουργείται ένας προσωπικός δεσμός μεταξύ δανειστή και οφειλέτη που αποτελεί και τη δικαιολογητική βάση στην οποία στηρίζεται η σχετικότητα των ενοχών. Η σχετικότητα σημαίνει ότι η ενοχή εκδηλώνει την ενέργειά της μόνο μεταξύ των δύο μερών, του δανειστή και του οφειλέτη¹¹⁹. Δυνάμει της αρχής της σχετικότητας των ενοχών, όπως αυτή αναπτύσσει τις έννομες συνέπειές της στο πλαίσιο λειτουργίας του συμβατικού δεσμού της σύμβασης εργασίας, **η αλλαγή του οφειλέτη μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο με τη συναίνεση του δανειστή, αφού τόσο ο διάδοχος εργοδότης, όσο και ο μισθωτός, μετά τη μεταβίβαση, εξακολουθούν και δεσμεύονται από μία σύμβαση όπου η επιλογή του προσώπου του αντισυμβαλλόμενου δεν έγινε από τους ίδιους.**

vi. Η χορήγηση του δικαιώματος εναντίωσης δυνάμει ειδικής νομοθετικής πρόβλεψης – Οι περιπτώσεις των Νόμων 3139/2003 και 4512/2018

¹¹⁵ Δ. Σιδέρης, ο.π., σελ. 200.

¹¹⁶ Αντίλογο στη θέση αυτή θα μπορούσε να αποτελέσει το γεγονός πως οι αντίθετες ρυθμίσεις του Π.Δ. 178/2002 κατισχύουν ως ειδικότερες των γενικών προβλέψεων του ΑΚ.

¹¹⁷ Ι. Κονκιάδης, ο.π., σελ. 438, Φ. Δερμιτζάκη, ο.π., σελ. 239.

¹¹⁸ Θ. Καμενόπουλος, Το δικαίωμα εναντίωσης κατά την ενωσιακή και εθνική νομοθεσία, σε: ΕΔΕΚΑ/Δικηγορικός Σύλλογος Τρικάλων, Μεταβίβαση και αναδιάρθρωση επιχειρήσεων, 2025, σελ. 294.

¹¹⁹ Ι. Κατράς, Αγωγές Αιτήσεις και Ενστάσεις Ενοχικού Δικαίου Αστικού Κώδικα, εκδόσεις Σάκκουλα, 2018, σελ. 62.

Η απουσία ρητής και πανηγυρικής απονομής του δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης στο ελληνικό δίκαιο δεν αποκλείει τη δυνατότητα θεσμοθέτησής του μέσω ειδικών νομοθετικών ή/και γενικών ρυθμίσεων, ούτε την πρόβλεψή του σε ειδικές περιπτώσεις μεταβίβασης επιχειρήσεων, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαίτερες συνθήκες που μπορούν να προκύψουν κατά τη διαδικασία αυτή. Εξάλλου, όπως έχει ήδη παρατηρηθεί ανωτέρω στην παρούσα, η ίδια η Οδηγία 2001/23, στο άρθρο 8 προβλέπει ρητά πως δεν θίγεται το δικαίωμα των κρατών μελών να εισάγουν ευνοϊκότερες για τους εργαζόμενους νομοθετικές κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις, όπως και η θεσμοθέτηση του δικαιώματος εναντίωσης ως μείζονος σημασίας ρύθμιση για τα συμφέροντα του εργαζομένου. Ομοίως, υπό το πρίσμα του εθνικού δικαίου και των αναγκαστικού δικαίου διατάξεων του Π.Δ. 179/2002, σχετική πρόβλεψη κρίνεται καθ' όλα επιτρεπτή, λαμβανομένου υπόψη του γεγονότος πως πρόκειται για ρύθμιση, η οποία ουδόλως φέρνει στο προσκήνιο ζητήματα καταστρατήγησης των προστατευτικών για τους εργαζόμενους ρυθμίσεων. Αντίθετα, πρόκειται για ρύθμιση που παρέχει ένα αυξημένο επίπεδο προστασίας στον εργαζόμενο, εξασφαλίζοντας την ισότιμη συμμετοχή του στην διαδικασία της μεταβίβασης και την περιφρούρηση συνταγματικά κατοχυρωμένων δικαιωμάτων μέσω της άσκησης του υπό εξέταση δικαιώματος. Η ανωτέρω προσέγγιση έρχεται σε συμφωνία με τη γενικότερη θέση και αρχή που υποστηρίζει πως «ουδείς μπορεί να υποχρεωθεί να εργαστεί για εργοδότη που δεν έχει επιλέξει ελεύθερα¹²⁰».

Η ανωτέρω θεωρητική ανάπτυξη έτυχε πρακτικής εφαρμογής στο πλαίσιο του ελληνικού δικαίου, με τους Νόμους 3139/2003 και 4512/2018, οι οποίοι διέλαβαν ρητές νομοθετικές ρυθμίσεις περί δυνατότητας των εργαζομένων της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης να εναντιωθούν στην αλλαγή του προσώπου του εργοδότη τους. Πρόκειται, κατά κανόνα, για περιπτώσεις μεταβίβασης δημόσιων επιχειρήσεων ή οικονομικών οντοτήτων που επέρχονται εκ του νόμου. Αρχικά, στην περίπτωση μεταβίβασης του Ξενοδοχείου - Καζίνο της Πάρνηθας και Κέρκυρας που αποτελούσαν επιχειρηματικές μονάδες της εταιρείας με την επωνυμία «Ελληνικά Τουριστικά Ακίνητα Α.Ε.» (ΕΤΑ Α.Ε.) προς τις εταιρείες «Ελληνικό Καζίνο Πάρνηθας Α.Ε.» και «Ελληνικό Καζίνο Κέρκυρας Α.Ε.», προβλέφθηκε με τον Ν.

¹²⁰ Γ. Θεοδόσης, ο.π., σελ. 398.

3139/2003¹²¹ ότι όλο το προσωπικό μεταφέρεται αυτοδικαίως με την ίδια σχέση εργασίας, εκτός από όσους εργαζόμενους δηλώσουν εγγράφως και μέσα σε αποκλειστική προθεσμία ενός (1) μηνός προς την αρχική εργοδότη εταιρεία «Ελληνικά Τουριστικά Ακίνητα Α.Ε.» ότι επιθυμούν τη συνέχιση της εργασιακής τους σχέσης με αυτήν. Ειδικότερα, με την παράγραφο 6 του ανωτέρω Νόμου αντικαταστάθηκε το δεύτερο εδάφιο της περίπτωσης β' της παραγράφου 5 του άρθρου 10 του Ν. 2837/2000, ως εξής: «β) Με την ανάληψη της διοίκησης, διαχείρισης ή εκμετάλλευσης των επιχειρηματικών μονάδων της "ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΑ ΑΚΙΝΗΤΑ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ", Καζίνο Ξενοδοχείο Τελεφερίκ Πάρνηθας και Καζίνο Κέρκυρας, από τις εταιρίες της παραγράφου 1, όπως αντικαταστάθηκε από την παράγραφο 2 του άρθρου 24 του Ν. 2919/2001 (ΦΕΚ 128 Α), όλο το προσωπικό, που εργάζεται στις παραπάνω επιχειρηματικές μονάδες με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, μεταφέρεται αυτοδικαίως με την ίδια σχέση εργασίας και με πλήρη διασφάλιση των εργασιακών και ασφαλιστικών του δικαιωμάτων στις εταιρίες αυτές, εκτός από όσους εργαζόμενους δηλώσουν εγγράφως και μέσα σε αποκλειστική προθεσμία ενός (1) μηνός προς την "ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΑ ΑΚΙΝΗΤΑ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ" ότι επιθυμούν να παραμείνουν σε αυτήν [...]»¹²². Όπως η ανωτέρω διάταξη ερμηνεύτηκε από τον Άρειο Πάγο, με την υπ' αριθ. 237/2019 απόφαση του Β2 Πολιτικού Τμήματός του¹²³, η ιδιότητα του εργοδότη στο πρόσωπο της μεταβιβάζουσας εταιρείας εξαρτήθηκε αποκλειστικά και μόνο από την εμπρόθεσμη ή μη έγγραφη δήλωση των εργαζομένων που απασχολούνταν σε αυτή περί της βούλησης τους να συνεχίσουν να συνδέονται συμβατικά μαζί της, ύστερα από την συντέλεση της σκοπούμενης μεταβίβασης.

Περαιτέρω, προβλέφθηκε το δικαίωμα εναντίωσης και στην περίπτωση της απόσχισης κλάδου ηλεκτρικής ενέργειας της εταιρείας «Λειτουργός Αγοράς Ηλεκτρικής Ενέργειας Α.Ε.» («ΛΑΓΗΕ Α.Ε.») και εισφοράς του προς την εταιρεία

¹²¹ ΦΕΚ Α'100/30.04.2003.

¹²² Η έντονη γραφή του γράφοντος.

¹²³ Διαθέσιμη σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ: «το προσωπικό που ανήκε στην αναιρεσίβλητη εταιρεία με την (τότε) επωνυμία "...» και υπηρετούσε στην επιχειρηματική μονάδα Καζίνο - Ξενοδοχείο και Τελεφερίκ ..., από τη δημοσίευσή του Ν. 3139/2003, δηλαδή από τις 30 Απριλίου 2003, μεταφέρθηκε αυτοδικαίως στην εταιρεία με την επωνυμία "...», εκτός από τους εργαζόμενους που δήλωσαν εγγράφως μέσα σε αποκλειστική προθεσμία ενός μηνός προς την αναιρεσίβλητη εταιρεία με την τότε επωνυμία "...» ότι επιθυμούν να παραμείνουν σ' αυτήν. Παρέπεται δε, ότι οι εργαζόμενοι που δεν υπέβαλαν εμπροθέσμως, δηλαδή μέχρι τις 31-5-2003, τη δήλωση αυτή προς την εταιρεία με την τότε επωνυμία "...» και έτσι μεταφέρθηκαν αυτοδικαίως στην εταιρεία με την επωνυμία [...]. δεν προσδίδει στην αναιρεσίβλητη την ιδιότητα του εργοδότη και υπόχρεον προς καταβολή της πιο πάνω αποζημίωσης, καθόσον η παραμονή των εργαζομένων στο Καζίνο ... στην αναιρεσίβλητη εταιρεία εξαρτήθηκε, κατά ρητή νομοθετική επιταγή, μόνο από την υποβολή εκ μέρους τους μέχρι τις 31.5.2003 της προαναφερομένης δήλωσης και όχι από άλλες τυχόν ενέργειες της μέχρι τότε εργοδότης αυτών εταιρείας (αναιρεσίβλητης), οι οποίες δεν μπορούν να επηρεάσουν την αυτοδίκαιη και εκ του νόμου μεταφορά τους στο νέο εργοδότη, ήτοι στην εταιρεία με την επωνυμία "...», στην οποία άλλωστε μεταβιβάσθηκαν εκ του νόμου (άρθ. 5 παρ.3 περ. α του Ν. 3139/2003) όλα τα εκ των εργασιακών σχέσεων του μεταφερθέντος σε αυτήν προσωπικού δικαιώματα και υποχρεώσεις».

«Ελληνικό Χρηματιστήριο Ενέργειας Α.Ε.» με τον Ν. 4512/2018. Ειδικότερα, με το άρθρο 96 του Ν. 4512/2018, προστέθηκε το άρθρο 117Δ στον Ν. 4001/2011, σύμφωνα με το οποίο: **«Όλα τα υφιστάμενα εργασιακά δικαιώματα και υποχρεώσεις του προσωπικού που απασχολείται κατά την ημερομηνία απόσχισης, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ή έμμισθης εντολής στον κλάδο της Αγοράς Ηλεκτρικής Ενέργειας της ΛΑΓΗΕ Α.Ε., όπως αυτά απορρέουν από τις ατομικές συμβάσεις εργασίας τους ή έμμισθης εντολής, μεταβιβάζονται, κατά την ημερομηνία απόσχισης, στην ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «Ελληνικό Χρηματιστήριο Ενέργειας Α.Ε.» σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 178/2002 [...]. Το προσωπικό της παρ. 1 μπορεί, εντός μηνός από την ημερομηνία πληροφόρησής του, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 8 του π.δ. 178/2002, να εναντιωθεί στην μεταβίβαση της εργασιακής του σχέσης από τη ΛΑΓΗΕ Α.Ε. στην «Ελληνικό Χρηματιστήριο Ενέργειας Α.Ε.».** Η εναντίωση αυτή γίνεται **εγγράφως** και μπορεί να απευθύνεται είτε στη ΛΑΓΗΕ Α.Ε. είτε στην «Ελληνικό Χρηματιστήριο Ενέργειας Α.Ε.». Η άσκηση του δικαιώματος εναντίωσης δεν αποτελεί λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του προσωπικού, του οποίου η απασχόληση συνεχίζεται με τη ΛΑΓΗΕ Α.Ε. σε κατάλληλη θέση εργασίας, αναλόγως των προσόντων και της εμπειρίας του, ίδιας ιεραρχικής στάθμης»¹²⁴.

Ανακεφαλαιωτικά, το δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου δύναται να τύχει ρητής νομοθετικής ρύθμισης και να απονεμηθεί στον δικαιούχο εργαζόμενο που επηρεάζεται κατά τη μεταβίβαση της επιχείρησης στην οποία εργάζεται, δυνάμει σχετικής νομοθετικής πρόβλεψης στον οικείο νόμο που εκδίδεται με σκοπό τη ρύθμιση των ειδικότερων πτυχών μεταβιβάσεων που επέρχονται εκ του νόμου. Βεβαία, στις εν λόγω περιπτώσεις, ευλόγως εγείρονται αμφιβολίες αναφορικά με την δίκαιη εξισορρόπηση των αντιτιθέμενων συμφερόντων μεταξύ εργαζομένου, μεταβιβάζοντος εργοδότη και αποκτώντος εργοδότη. Υπό την παραδοχή πως άπαντες οι εργαζόμενοι προβούν στην άσκηση του απονεμηθέντος σε αυτούς δικαιώματος εναντίωσης, τίθεται στο προσκήνιο η συζήτηση περί ουσιαστικής δυσχέρειας στην εξυπηρέτηση του σκοπού της μεταβίβασης υπό την έννοια πως ο ενδιαφερόμενος διάδοχος εργοδότης θα αποκτά μια επιχείρηση χωρίς ήδη στελεχωμένο προσωπικό που κατά κανόνα θα φέρει την αναγκαία εκπαίδευση και τεχνογνωσία στον συγκεκριμένο επιχειρηματικό κλάδο. Συνεπεία τούτου, φαντάζει πιθανό το ενδεχόμενο, να έχει ολοκληρωθεί τυπικά και νομικά η μεταβίβαση της επιχείρησης

¹²⁴ Η έντονη γραφή του γράφοντος.

και σε μεταγενέστερο χρόνο (στις περιπτώσεις που εξετάστηκαν ανωτέρω, η άσκηση του δικαιώματος εναντίωσης μπορούσε να λάβει χώρα εντός ενός μηνός από την μεταβίβαση της επιχείρησης) να εναντιωθεί το σύνολο των εργαζομένων, αποστερώντας ουσιαστικά από τον νέο εργοδότη την δυνατότητα να συνεχίσει ομαλά την επιχειρηματική δραστηριότητα της επιχείρησης που απέκτησε. Όσον αφορά δε τον μεταβιβάζοντα εργοδότη, αυτός ενδέχεται να κληθεί να απασχολήσει μεγάλο αριθμό εργαζομένων σε έτερο τμήμα της εκμετάλλευσης (εάν υφίσταται, τέτοιο), προβαίνοντας ουσιαστικά στην αναδιοργάνωση της επιχειρηματικής δραστηριότητάς του. Ενδεχόμενη αδυναμία του να ανταποκριθεί στην ανωτέρω υποχρέωσή του, ενδέχεται να τον καταστήσει υπερήμερο ως προς την αποδοχή της εργασίας των εναντιωμένων εργαζομένων, με αυτονόητο επακόλουθο την επέλευση των συνεπειών της υπερημερίας δανειστή.

Δ. Φύση, άσκηση και συνέπειες άσκησης του δικαιώματος εναντίωσης

Αρχικά, πρέπει να επισημανθεί πως το δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου έγκειται στην εξουσία του τελευταίου να αντιταχθεί στη μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης του στον αποκτώντα εργοδότη και κατά συνέπεια, στη μεταβολή του αντισυμβαλλομένου εργοδότη του, με τον οποίο συμβλήθηκα κατά τον χρόνο σύναψης της σύμβασης εργασίας. Με άλλα λόγια, πρόκειται για εκείνο το δικαίωμα του εργαζομένου με την άσκηση του οποίου, ο τελευταίος υπό την ιδιότητά του ως υποκειμένου της σύμβασης εργασίας, εκφράζει την αντίθετη βούλησή του, είτε ως προς την σκοπούμενη μεταβίβαση, είτε ως προς την συντελεσθείσα μεταβίβαση, ανάλογα με τον χρόνο άσκησης του δικαιώματος, με απώτερο στόχο τη διατήρηση του status quo που έχει διαμορφωθεί κατά την μεταβίβαση. Σύμφωνα με άλλη άποψη που εντοπίζεται στην ελληνική θεωρία¹²⁵, *«το δικαίωμα εναντίωσης από τη φύση του αλλοιώνει τη μεταβίβαση της επιχείρησης, όπως την έχουν σχεδιάσει ο μεταβιβάζων και ο διάδοχος, που έχουν συμπεριλάβει σε αυτήν και τη μεταφορά της σύμβασης εργασίας του δηλούντος»*. Σημειώνεται δε, πως η άσκηση του εν λόγω δικαιώματος υπόκειται στη διακριτική ευχέρεια και συμβατική ελευθερία του εργαζομένου, χωρίς η μη άσκηση του να αποτελεί προϋπόθεση της ολοκλήρωσης της μεταβίβασης, καθώς, όπως έχει αναφερθεί και ανωτέρω, η μεταβίβαση της επιχείρησης πραγματοποιείται χωρίς να απαιτείται συναίνεση του εργαζομένου. Όπως γίνεται

¹²⁵ Γ. Ψαρουδάκης, ο.π., σελ. 561.

κατανοητό, το υπό εξέταση δικαίωμα εναντίωσης αποτελεί διαπλαστικό δικαίωμα, το οποίο, με την άσκησή του, είτε αποτρέπει είτε ανατρέπει τη μετάβαση της εργασιακής σχέσης, ανάλογα με το χρονικό σημείο στο οποίο ασκείται (πριν ή μετά την ολοκλήρωση της σκοπούμενης μεταβίβασης)¹²⁶. Κατ' αντιστοιχία με τα ανωτέρω, σε περίπτωση αποτροπής της μεταβίβασης, πρέπει να γίνει δεκτό πως το δικαίωμα εναντίωσης ασκείται με μονομερή απευθυντέα δήλωση βουλήσεως του εργαζομένου προς τον αρχικό εργοδότη του, ενώ σε περίπτωση ανατροπής, προς τον νέο διάδοχο εργοδότη, καθόσον έχει συντελεστεί ήδη η μεταβίβαση, ενώ μετά την περιέλευση στον εκάστοτε αποδέκτη δεν μπορεί να ανακληθεί μονομερώς από τον εργαζόμενο, παρά μόνο με σχετική συμφωνία, η οποία συνάπτεται μεταξύ του εργαζομένου, του διαδόχου και του μεταβιβάζοντος εργοδότη¹²⁷.

Επίσης, κατά την άποψη του γράφοντος πρόκειται για αυστηρά προσωποπαγές δικαίωμα, καθώς συνδέεται αναπόσπαστα με το πρόσωπο του εργαζομένου και τη συμμετοχή στην οικονομική οντότητα που αποτελεί το αντικείμενο της μεταβίβασης, ενώ γίνεται δεκτό πως η άσκηση του δικαιώματος μπορεί να είναι ατομική ή συλλογική, πάντως δεν απαιτείται αιτιολόγηση¹²⁸. Το συγκεκριμένο δικαίωμα ασκείται κατά κανόνα ατύπως (ΑΚ 158) και απροθέσμως, με εξαίρεση αντίθετη ρητή νομοθετική πρόβλεψη, όπως συνέβη στις ανωτέρω εκτιθέμενες περιπτώσεις των Ν. 3139/2003 και 4512/2018. Όπως αναλύθηκε, στις συγκεκριμένες περιπτώσεις προβλεπόταν ρητά ο έγγραφος τύπος και η άσκηση του δικαιώματος εντός αποσβεστικής προθεσμίας ενός (1) μηνός από την μεταβίβαση της επιχείρησης. Σε κάθε περίπτωση, η άσκηση του δικαιώματος, όπως αναλυτικότερα θα επεξηγηθεί και αμέσως κατωτέρω, θα πρέπει να πραγματοποιηθεί εντός ευλόγου χρόνου από τη στιγμή της πληροφόρησης από τον μεταβιβάζοντα για την επικείμενη μεταβίβαση, σε κάθε δε περίπτωση, αν δεν υπάρξει πληροφόρηση, εντός ευλόγου χρόνου από την χρονική στιγμή που έλαβε χώρα η μεταβίβαση, κυρίως, προκειμένου να μειωθούν οι πιθανότητες καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος, κατά την έννοια της διάταξης του άρθρου 281 ΑΚ. Εξάλλου, όπως παρατηρήθηκε και ανωτέρω, σε περιπτώσεις νομοθετικής απονομής του δικαιώματος, προβλέπεται σύντομο χρονικό διάστημα για την άσκησή του (ένας μήνας από την συντέλεση της μεταβίβασης). Η πρόβλεψη αυτή εξυπηρετεί και τα συμφέροντα των άλλων

¹²⁶ Δ. Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο, ο.π., σελ. 1777, καθώς και Ι. Καρούζος, Η άρνηση του εργαζομένου κατά τη μεταβίβαση της επιχείρησης απ' την πλευρά του εργοδότη, ΦορΕπιθ 2012.33.

¹²⁷ Κ. Μπακόπουλος, Μεταβίβαση επιχείρησης και «δικαίωμα εναντίωσης», ο.π., σελ. 1529.

¹²⁸ Δ. Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο, ο.π., σελ. 1779.

εμπλεκόμενων πλευρών, ήτοι του μεταβιβάζοντος και του αποκτώντος εργοδότη, οι οποίοι πρέπει να γνωρίζουν την ενδεχόμενη αποτροπή ή ανατροπή της επιδιωκόμενης μεταβίβασης ή σε κάθε περίπτωση, ποιος από τους δύο, θα φέρει την ιδιότητα του εργοδότη απέναντι στον εργαζόμενο, σε περίπτωση ολοκλήρωσης της μεταβίβασης και παράλληλης εναντίωσης του εργαζομένου.

Αναφορικά με τις συνέπειες που συνεπάγεται η άσκηση του υπό εξέταση δικαιώματος, δέον όπως υπομνησθούν τα ακόλουθα: η βασική συνέπεια της ενδεχόμενης άσκησης ή μη του δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου συνέχεται με την κτήση ή μη της ιδιότητας του εργοδότη από τον αποκτώντα εργοδότη ή άλλως, την διατήρηση ή μη της ιδιότητας του εργοδότη στο πρόσωπο του αρχικού εργοδότη. Συγκεκριμένα, η άσκηση του δικαιώματος εναντίωσης έχει ως συνέπεια την παραμονή του προηγούμενου εργοδότη με τον οποίο είχε αρχικά συμβληθεί ο εργαζόμενος, ως αντισυμβαλλομένου του τελευταίου. Με άλλα λόγια, δεν μεταβάλλονται τα υποκείμενα της σύμβασης εργασίας, όπως αυτά είχαν διαμορφωθεί κατά τον χρόνο κατάρτισης της σύμβασης. Βέβαια, αποκτά ιδιαίτερη πρακτική χρησιμότητα η εξέταση της δυνατότητας ή μη του παλιού εργοδότη να συνεχίσει να απασχολεί τον εργαζόμενο, παρά τη μεταβίβαση της επιχείρησης και καθ' ενάσκηση του σχετικού δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου. Σε περίπτωση όπου ο αρχικός εργοδότης δεν διαθέτει έτερο τμήμα εκμετάλλευσης και η μεταβίβαση έχει ως συνέπεια την πλήρη αποξένωση του αρχικού εργοδότη από κάθε πτυχή της επιχειρηματικής δραστηριότητάς του, η πιθανότητα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη συγκεντρώνει πολλές πιθανότητες, καθώς αυτός, λόγω της μεταβίβασης, δεν θα μπορεί να συνεχίσει να απασχολεί τον εργαζόμενο¹²⁹.

Ε. Το ενδεχόμενο της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος εναντίωσης

Κατά το άρθρο 281 ΑΚ, η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται αν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος. Κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, το δικαίωμα θεωρείται ότι ασκείται καταχρηστικώς, όταν η συμπεριφορά του δικαιούχου που προηγήθηκε ή η πραγματική κατάσταση που διαμορφώθηκε κατά το χρονικό διάστημα που μεσολάβησε, χωρίς κατά νόμο να εμποδίζουν την γένεση ή να

¹²⁹ Δ. Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο, ο.π., σελ. 1778, σύμφωνα με τον οποίο: «Είναι αυτονόητο ότι η απόλυση αυτή δεν προσκρούει στην απαγόρευση του άρθρου 4 παρ. 1. Ο εργαζόμενος, ο οποίος, μέσω της εναντίωσης του, αποτρέπει τη μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης και επομένως αρνείται την προστασία που του παρέχει η διάταξη του άρθρου 4 παρ. 1, δεν μπορεί να επικαλείται τη διάταξη του άρθρου 5 παρ. 1, της οποίας η λειτουργία συνίσταται στη συμπλήρωση της προστασίας του άρθρου 4 παρ. 1 και στην αποτροπή της καταστρατήγησής της» (υποσημείωση -241-).

επάγονται την απόσβεση του δικαιώματος, καθιστούν μη ανεκτή τη μεταγενέστερη άσκησή του, κατά τις περί δικαίου και ηθικής αντιλήψεις του μέσου κοινωνικού ανθρώπου, αφού τείνει στην ανατροπή καταστάσεως που δημιουργήθηκε υπό ορισμένες ειδικές συνθήκες και διατηρήθηκε για πολύ χρόνο, με επακόλουθο να συνεπάγεται επαχθείς συνέπειες για τον υπόχρεο. Δεδομένου ότι κάθε δικαίωμα είναι εν δυνάμει δεκτικό καταχρηστικής άσκησης, είναι εύλογο να υπάρχει ενδεχόμενο κατάχρησης δικαιώματος και από τον εργαζόμενο που είναι το μέρος εκείνο της σύμβασης εργασίας, υπέρ του οποίου το Εργατικό Δίκαιο κατοχυρώνει την ευρύτερη προστασία¹³⁰. Προς την ίδια κατεύθυνση, από τη στιγμή που γίνει δεκτή η κατοχύρωση του δικαιώματος εναντίωσης, υπό τις ανωτέρω εκτιθέμενες βάσεις, αναφύεται πιθανή η καταχρηστική άσκηση αυτού εκ μέρους του δικαιούχου εργαζομένου, και η εξ' αυτού του λόγου, απόκρουση του δικαιώματος από τον εργοδότη (είτε τον αρχικό, είτε τον διάδοχο, ανάλογα με τον χρόνο άσκησης του δικαιώματος από τον εργαζόμενο).

Ειδικότερα, υπό το πρίσμα και των εκάστοτε ειδικών πραγματικών περιστατικών που θα συνοδεύουν κάθε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, ενδέχεται να βρει πρόσφορο πεδίο εφαρμογής η διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ, στην περίπτωση όπου ο εργαζόμενος προβεί στην άσκηση του δικαιώματος μετά την παρέλευση μεγάλου χρονικού διαστήματος από την πληροφόρηση της μεταβίβασης ή τον χρόνο ολοκλήρωσης της μεταβίβασης. Βέβαια και στην περίπτωση αυτή, η μακρά αδράνεια του δικαιούχου εργαζομένου δεν θα αρκεί. Χρειάζεται επιπλέον, να συντρέχουν και άλλα περιστατικά, λοιπές ειδικές συνθήκες που επιτρέπουν τη θυσία του δικαιώματος. Πρόκειται για περιστάσεις που αντλούνται από την προηγηθείσα συμπεριφορά του δικαιούχου και του υποχρέου, με βάση τις οποίες είναι δυνατή η εκφορά της κρίσης ότι η μεταγενέστερη άσκηση του δικαιώματος, που οδηγεί σε ανατροπή της παγιωμένης ευνοϊκής για τον υπόχρεο κατάστασης (ήτοι, εν προκειμένω της συντελεσμένης μεταβίβασης της επιχείρησης), εξέρχεται των ορίων της ΑΚ 281. Προς την κατεύθυνση αυτή, ενδεχόμενη παραμονή του μισθωτού στην μεταβιβαζόμενη επιχείρηση για μεγάλο χρονικό διάστημα από την ολοκλήρωση της τελευταίας και εξακολούθηση παροχής της συμφωνηθείσας εργασίας, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για την κρίση περί κατάφασης ή μη της αποδιδόμενης καταχρηστικότητας. Πέραν των ανωτέρω, δεν πρέπει να λησμονείται η άρρηκτη

¹³⁰ *Ι. Σκανδάλης*, Η εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 281 ΑΚ στα δικαιώματα των εργαζομένων, σε: ΕΔΕΚΑ/Ενωση Αστικολόγων, Το Εργατικό και το Αστικό Δίκαιο σε ανοικτό διάλογο, 2019, σελ. 199.

σύνδεση της αποδυνάμωσης δικαιώματος με την προστασία της εύλογης εμπιστοσύνης αφενός στο πρόσωπο του μεταβιβάζοντος εργοδότη, ο οποίος ευλόγως προσδοκά πως έχει συντελεστεί η μεταβίβαση της επιχείρησής του στο πλαίσιο άσκησης της επιχειρηματικής ελευθερίας του, αφετέρου δε στο πρόσωπο του αποκτώντος, ο οποίος έχει οργανώσει την αποκτηθείσα επιχείρηση προβαίνοντας ενδεχομένως σε πράξεις διαχείρισης, όπως π.χ. την πρόσληψη προσωπικού και την αγορά εξοπλισμού. Όπως είναι γνωστό, σε κάθε περίπτωση εξέτασης της συνδρομής των προϋποθέσεων και εν συνεχεία, των συνεπειών του άρθρου 281 ΑΚ, θα πρέπει να εξετάζονται οι συνέπειες που επάγεται η άσκηση του δικαιώματος για τον υπόχρεο σε συνάρτηση με τις αντίστοιχες συνέπειες που μπορεί να επέλθουν εις βάρος του δικαιούχου από την παρακώλυση της ικανοποίησης του δικαιώματός του. Υπενθυμίζεται δε, πως σύμφωνα με την νομολογία, για την κατάφαση της καταχρηστικότητας δεν είναι απαραίτητο η άσκηση του δικαιώματος να προκαλεί αφόρητες ή δυσβάστακτες συνέπειες για τον υπόχρεο (ήτοι, εν προκειμένω, για τον εργοδότη), θέτοντας σε κίνδυνο την οικονομική του υπόσταση, *αλλά αρκεί να έχει δυσμενείς απλώς επιπτώσεις στα συμφέροντά του*¹³¹. Εξάλλου, πρέπει να υπομνησθεί για άλλη μία φορά πως ο σκοπός της Οδηγίας 2001/23 είναι διττός, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τα συμφέροντα του εργαζομένου, όσο και τα συμφέροντα των συμβαλλομένων μερών στην δικαιοπραξία της μεταβίβασης της επιχείρησης (μεταβιβάζων και αποκτών εργοδότης).

Επιπροσθέτως, άλλη μία πτυχή που θα πρέπει να εξεταστεί κατά την προσέγγιση του ανωτέρω παρουσιαζόμενου ζητήματος περί ενδεχόμενης καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος εναντίωσης, εντοπίζεται στη συλλογική άσκηση του δικαιώματος από περισσότερους εργαζομένους της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης. Τούτο, αποκτά ακόμη μεγαλύτερη σημασία στις περιπτώσεις όπου οι εργαζόμενοι που ασκούν συλλογικά το εν λόγω δικαίωμα, διαθέτουν ειδικές γνώσεις και στελεχώνουν νευραλγικό τμήμα της παραγωγικής διαδικασίας της επιχείρησης. Τούτο, καθώς σε αυτή την περίπτωση, συλλογική άσκηση του δικαιώματος ενδέχεται να οδηγήσει στην πλήρη παρεμπόδιση της επιχειρούμενης μεταβίβασης, καθώς θα καθίσταται εν τοις πράγμασι, ανέφικτη η απρόσκοπτη λειτουργία της επιχείρησης από τον αποκτώντα. Ως το συγκεκριμένο ζήτημα, γίνεται δεκτό στη θεωρία πως: «ο κίνδυνος όμως αυτός δεν αρκεί, για να αποκλείσουμε τη συλλογική άσκηση του

¹³¹ Ολ. ΑΠ 16/2006, ΑΠ 1871/2014, 1504/2013, 1623/2012, 91/2011, 1130/2011, 1521/2009, 279/2008, 298/2008, άπασες διαθέσιμες σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

δικαιώματος αυτού (προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου) δεν υποχωρούν μπροστά στην επιδίωξη διευκόλυνσης της κινητικότητας των επιχειρήσεων»¹³². Παρόλα αυτά, η ίδια άποψη υποστηρίζει πως δεν αποκλείεται να κριθεί, υπό το φως των ειδικότερων συνθηκών που θα συνοδεύουν την εκάστοτε κρινόμενη περίπτωση, καταχρηστική μια συλλογική άσκηση του δικαιώματος εναντίωσης¹³³. Τούτο, μπορεί να γίνει δεκτό στην περίπτωση όπου δεν υφίσταται βάσιμος κίνδυνος για τα συμφέροντα των εργαζομένων λόγω π.χ. της αφερεγγυότητας του νέου εργοδότη¹³⁴. Σύμφωνα με άλλη δε θέση που εντοπίζεται στο δίκαιο των μετασχηματισμών, «εάν οι εργαζόμενοι ασκούν συλλογικά το δικαίωμα εναντίωσης με σκοπό να αποτρέψουν τον μετασχηματισμό ή να προβάλουν μια συλλογική διεκδίκησή τους σχετικά με τους όρους εργασίας στον νέο εργοδότη, αυτό πράγματι είναι καταχρηστικό, γιατί υπερβαίνει τον σκοπό του δικαιώματος, [...] Επομένως, ο κίνδυνος να θιγεί η υλοποίηση του μετασχηματισμού από την άσκηση του δικαιώματος εναντίωσης αντιμετωπίζεται με τον έλεγχο της άσκησής του κατά το άρ. 281 ΑΚ [...]»¹³⁵.

Συμπληρωματικά προς τα ανωτέρω αναφερόμενα, ένα άλλο σημείο που δεν πρέπει να διαλανθάνει της προσοχής κατά την αξιολόγηση των περιστατικών που ενδέχεται να στοιχειοθετούν την καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος εναντίωσης (είτε σε ατομικό είτε σε συλλογικό επίπεδο) είναι οι ιδιαιτερότητες της έννομης σχέσης της σύμβασης εργασίας, από την οποία και πηγάζει το υπό μελέτη δικαίωμα. Η έλλειψη διαμαρτυριών και η τεκμαιρόμενη αποδοχή της διαμορφούμενης κατάστασης θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως στοιχεία που επιτρέπουν την αναβάθμιση της αδράνειας σε παράλειψη άσκησης του δικαιώματος και σιωπηρή παραίτηση από αυτό, η οποία με αυτόν τον μανδύα μπορεί να ληφθεί υπόψη για την εκφορά της κρίσης περί συνδρομής εύλογης εμπιστοσύνης του εργοδότη στη μη επιγενόμενη εκ μέρους του εργαζομένου προβολή του δικαιώματός του. Όμως, μια τέτοια θεώρηση δεν μπορεί να επικροτείται στον βαθμό που δεν απηχεί τη συμπερίληψη των αξιολογήσεων και ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του εργατικού δικαίου¹³⁶.

¹³² Δ. Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο, ο.π., σελ. 1778.

¹³³ Θ. Καμενόπουλος, Το δικαίωμα εναντίωσης κατά την ενωσιακή και εθνική νομοθεσία, σε: ΕΔΕΚΑ/Δικηγορικός Σύλλογος Τρικάλων, Μεταβίβαση και αναδιάρθρωση επιχειρήσεων, 2025, σελ. 303.

¹³⁴ Δ. Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο, ο.π., σελ. 1778, με περαιτέρω παραπομπή σε C. W. Hergenröder, Betriebsinhaberwechsel I, 1999, αριθμ. 311.

¹³⁵ Γ. Ψαρουδάκης, ο.π., σελ. 562.

¹³⁶ Η αδράνεια του εργαζομένου δεν δύναται να θεμελιώνεται αποκλειστικά στην έλλειψη διαμαρτυριών, επειδή οι τελευταίες ενδέχεται να απορρέουν από τον φόβο της απόλυσης ή της δυσμενούς εργασιακής εξέλιξης, ενώ δεν αποκλείεται και να οφείλονται σε άγνοια για τα δικαιώματα που παρέχει η εργατική νομοθεσία. Ίδετε προς τούτο, σε Α. Κορνηλάκη, Η

Ανακεφαλαιωτικά, προσήκει να τονιστεί πως συγκεκριμένο υπό εξέταση ζήτημα δεν επιδέχεται συγκεκριμένης και εκ των προτέρων καθοριζόμενης απάντησης. Αντίθετα, θα πρέπει να εξετάζεται *in concerto*, εάν το δικαίωμα ασκείται από τον εργαζόμενο με μοναδικό στόχο την προάσπιση των συμφερόντων του και άρα, σύμφωνα με τον σκοπό του δικαιώματος, ή εάν ασκείται με στόχο για να εμποδιστεί παρελκυστικά η ολοκλήρωση της μεταβίβασης ή για να αποκτήσουν οι εργαζόμενοι πλεονεκτήματα για τα οποία δεν έχουν αξίωση. Σε αυτές τις περιπτώσεις, είναι προφανές πως το δικαίωμα εναντίωσης από ένα μέσο προστασίας των κατοχυρωμένων δικαιωμάτων του εργαζομένου, τα οποία αναμφίβολα τίθενται σε κίνδυνο με την μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, μετατρέπεται σε μέσο εξυπηρέτησης αλλότριων σκοπών¹³⁷ τα οποία ορθά αποδοκιμάζονται από την ελληνική έννομη τάξη μέσω της διάταξης του άρθρου 281 ΑΚ.

II. Το δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου στο πλαίσιο μεταβίβασης της επιχείρησης εντός του συστήματος της ευρωπαϊκής έννομης τάξης – Η νομολογιακή συμβολή του ΔΕΕ

Η ενωσιακή νομοθεσία ούτε στην αρχική Οδηγία 77/187 ούτε στην τροποποίησή της με την Οδηγία 98/50, που είχε ως σκοπό την προσαρμογή της νομοθεσίας στις νομολογιακές διαπλάσεις του ΔΕΕ, αλλά ούτε και στην κωδικοποίηση που έγινε με την Οδηγία 2001/23, προβλέπει ρητώς δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης και κατά συνέπεια, μεταβολής του προσώπου του αρχικού αντισυμβαλλόμενου εργοδότη. Κατά την αρχική διάπλαση των πορισμάτων της νομολογίας του ΔΕΕ, αφενός η μεταβίβαση της σύμβασης εργασίας πραγματοποιείται αυτοδικαίως, ανεξάρτητα από την προσωπική βούληση είτε του μεταβιβάζοντος είτε του διαδόχου εργοδότη και αφετέρου, ο μεταβιβάζων εργοδότης απαλλάσσεται από τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας, ακόμη και αν ο εργαζόμενος δεν συμφωνεί με

αποδυνάμωση δικαιώματος στο ιδιωτικό δίκαιο, θεωρητική προσέγγιση – νομολογιακή διάπλαση, εκδόσεις Σάκκουλα, 2004, σελ. 98.

¹³⁷ Στην γερμανική θεωρία, γίνεται δεκτό πως τέτοιου είδους ξένοι προς το δικαίωμα εναντίωσης σκοποί, επιδιώκονται όταν ο δικαιούχος εργαζόμενος αποβλέπει στο να εξαναγκάσει τον νέο διάδοχο εργοδότη να βελτιώσει τους όρους εργασίας, όπως τον μισθό, προκειμένου να κρατήσει τον εργαζόμενο στο δυναμικό της αποκτώμενης επιχείρησης. Τούτο, επιρρωνύεται και από το γεγονός πως σκοπός της Οδηγίας 2001/23 είναι η διατήρηση και μη χειροτέρευση της θέσης του εργαζομένου ύστερα από την μεταβίβαση της επιχείρησης και όχι η βελτίωση αυτής (βλ. *R. Krause, Festschrift für Rolf Wank*, C.H. Beck, 2014, σελ. 296). Κατά την άποψη του γράφοντος, η ανωτέρω προσέγγιση περί επιδίωξης ξένων προς το δικαίωμα εναντίωσης σκοπών, ενδέχεται να βρίσκει πρόσφορο πεδίο εφαρμογής και στην περίπτωση όπου ο μεταβιβάζων και αρχικός εργοδότης αποξενώνεται συνεπεία της μεταβίβασης από το σύνολο της εκμετάλλευσης που διατηρούσε, χωρίς να υφίσταται έτερο τμήμα της επιχείρησης στο οποίο να μπορεί να απορροφηθεί ο εργαζόμενος που εναντιώνεται.

τη μεταβίβαση¹³⁸. Ωστόσο, παρά τις αρχικές ως άνω παραδοχές του, το ΔΕΕ κατά την εξέλιξη της νομολογίας του, ήρθε και αναγνώρισε το δικαίωμα του εργαζομένου να αρνηθεί τη μεταβίβαση της εργασιακής του σχέσης, διατυπώνοντας τη θέση ότι, ενώ η Οδηγία επιτρέπει στον εργαζόμενο να παραμείνει στην υπηρεσία του νέου εργοδότη, **η προστασία που παρέχει η Οδηγία χάνει το νόημά της όταν ο ίδιος ο εργαζόμενος, μετά από ελεύθερη απόφασή του, επιλέγει να μη συνεχίσει την εργασιακή του σχέση με το νέο φορέα της επιχείρησης**. Αυτό συμβαίνει όταν ο εργαζόμενος αποφασίζει να καταγγείλει, με δική του πρωτοβουλία, τη σύμβαση ή την εργασιακή σχέση από την ημερομηνία της μεταβίβασης, ή όταν η σύμβαση ή η εργασιακή σχέση τερματίζεται από την ημερομηνία της μεταβίβασης βάσει μιας ελεύθερης συμφωνίας μεταξύ του εργαζομένου και του μεταβιβάζοντος ή του διαδόχου εργοδότη. Σε μια τέτοια περίπτωση, το ΔΕΕ κατέληξε ότι το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας δεν εφαρμόζεται¹³⁹.

Ύστερα από τα ανωτέρω, η κεφαλαιώδους σημασίας τομή στη νομολογία του ΔΕΕ επήλθε με την απόφαση της 16^{ης} Δεκεμβρίου 1992 στις υπ' αριθ. C-132/91, C-138/91 και C-139/91 υποθέσεις, Κάτσικας κ.λπ. κατά Αγγέλου Κωνσταντινίδη κ.λπ. (Ολομέλεια), όπου με προσφυγή στην επίκληση των θεμελιωδών δικαιωμάτων που θα αναλυθούν και κατωτέρω, έγινε δεκτό πως εάν γινόταν δεκτή μία υποχρέωση του μισθωτού να εργαστεί στον διάδοχο εργοδότη, **«η υποχρέωση θα έθετε υπό αμφισβήτηση τα θεμελιώδη δικαιώματα του εργαζομένου, ο οποίος πρέπει να είναι ελεύθερος να επιλέγει τον εργοδότη του και δεν είναι δυνατόν να υποχρεώνεται να εργάζεται για εργοδότη που αυτός δεν επέλεξε ελεύθερα»**¹⁴⁰¹⁴¹. Εν προκειμένω το ΔΕΕ λαμβάνει υπόψη το δικαίωμα της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργαζομένου, το δικαίωμα επιλογής εργασίας και τη συμβατική του ελευθερία. Με

¹³⁸ ΔΕΕ, Berg και Busschers, αποφάσεις της 5^{ης} Μαΐου 1988, συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-144/87 και 145/87, σκέψη -14-: «μετά την ημερομηνία μεταβίβασης, ο εκχωρητής απαλλάσσεται των υποχρεώσεών του που απορρέουν από τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας λόγω της μεταβίβασης και μόνο, ακόμη και αν οι απασχολούμενοι στην επιχείρηση εργαζόμενοι δεν συναινούν προς τούτο ή αν αντιτίθενται σ' αυτό, υπό την επιφύλαξη εν πάση περιπτώσει του δικαιώματος των κρατών μελών να προβλέπουν την αμοιβαία ευθύνη του εκχωρητή και του εκδοχέα μετά την ημερομηνία της μεταβίβασης».

¹³⁹ ΔΕΕ, απόφαση της 11^{ης} 07.1985, Danmols Inventar, υπόθεση C-105/84, σκέψη -16-.

¹⁴⁰ Ίδετε σκέψη -34- της εν λόγω αποφάσεως.

¹⁴¹ Σύμφωνα με την αναλυτική δικαιοδοτική κρίση του επιληφθέντος Δικαστηρίου, **«Η οδηγία 77/187/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Φεβρουαρίου 1977, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, των σχετικών με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων, δεν αποκλείει τη δυνατότητα κράτους μέλους να αναγνωρίσει στον εργαζόμενο το δικαίωμα να δηλώσει ότι οι έννομες συνέπειες μιας μεταβίβασης επιχειρήσεως δεν έχουν εφαρμογή έναντι αυτού, επομένως δε η σύμβαση εργασίας που τον συνδέει με τον εκχωρητή διατηρείται**, υπό την προϋπόθεση ότι διασφαλίζεται –με συμφωνία μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη, ή δύναμι νομοθετικής, κανονιστικής ή διοικητικής διατάξεως, κατά την έννοια του άρθρου 7 της οδηγίας– ότι το δικαίωμα του εργαζομένου να αντιταχθεί στις συνέπειες της μεταβίβασης είναι ευνοϊκότερο για αυτόν, όχι μόνο σε επίπεδο αρχών αλλά και στην πράξη. Πάγια νομολογία του ανωτάτου εθνικού δικαστηρίου που είναι αρμόδιο για τις εργατικές διαφορές, κατά την οποία αναγνωρίζεται δικαίωμα του εργαζομένου να αντιταχθεί στις συνέπειες της μεταβίβασης, υπό το περιεχόμενο που καθορίστηκε ανωτέρω, μπορεί να θεωρηθεί ως διάταξη κατά την έννοια του άρθρου 7 της οδηγίας, στην περίπτωση που αφορά την ερμηνεία εθνικής νομοθετικής διατάξεως και είχε ήδη παγιωθεί κατά τον χρόνο μεταφοράς της οδηγίας στην εσωτερική νομοθεσία, όπως συμβαίνει στην παρούσα υπόθεση».

άλλα λόγια: η υποχρεωτική προστασία της Οδηγίας τελειώνει εκεί όπου ο εργαζόμενος κάνει χρήση της κατοχυρωμένης και από το ευρωπαϊκό δίκαιο συμβατικής του ελευθερίας¹⁴². Βάσει αυτής της θεμελιώδους αρχής, το ΔΕΕ έκρινε ότι οι διατάξεις της Οδηγίας δεν αποκλείουν ρυθμίσεις που επιτρέπουν σε έναν εργαζόμενο να επιλέγει να εναντιωθεί στη μεταβίβαση της σύμβασής του ή της εργασιακής του σχέσης, και συνεπώς να μην απολαμβάνει την προστασία που παρέχει η Οδηγία¹⁴³.

Ωστόσο, το ΔΕΕ διευκρίνισε ότι η άσκηση του δικαιώματος εναντίωσης από τον εργαζόμενο, όπως προβλέπεται από εθνική νομοθεσία, δεν συνεπάγεται αυτόματα, σύμφωνα με το ενωσιακό δίκαιο, τη διατήρηση της σύμβασης εργασίας του με τον μεταβιβάζοντα εργοδότη, αφού ο σκοπός της οδηγίας δεν είναι αυτός, αλλά η παροχή στον εργαζόμενο της δυνατότητας να συνεχίσει να απασχολείται στον διάδοχο εργοδότη¹⁴⁴. Με βάση το παραπάνω σκεπτικό, εάν ο εργαζόμενος ασκήσει το δικαίωμα εναντίωσης που προβλέπεται από την εθνική νομοθεσία, το ενωσιακό δίκαιο δεν καθορίζει τις νομικές συνέπειες για τη σύμβαση εργασίας ούτε υποχρεώνει τον εθνικό νομοθέτη να διατηρεί τη σύμβαση με τον μεταβιβάζοντα εργοδότη. Αντίθετα, επιτρέπει διάφορες λύσεις, όπως η λύση της σύμβασης είτε από τον μισθωτό είτε από τον εργοδότη, ή η διατήρηση της σύμβασης με τον μεταβιβάζοντα. Εάν ο εργαζόμενος αποφασίσει οικειοθελώς να καταγγείλει τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας με τον εκδοχέα, τα κράτη μέλη έχουν την ευχέρεια να καθορίσουν την έκβαση αυτής της σύμβασης ή σχέσης εργασίας. Συγκεκριμένα, μπορούν να ορίσουν ότι η καταγγελία θεωρείται ότι προέρχεται είτε από τον εργαζόμενο είτε από τον εργοδότη. Επίσης, έχουν τη δυνατότητα να προβλέψουν ότι η σύμβαση ή η σχέση εργασίας θα συνεχίσει να ισχύει με τον εκχωρητή. Έτσι, η πρόβλεψη ενός δικαιώματος εναντίωσης από τις εθνικές νομοθεσίες είναι συμβατή με τις διατάξεις της Οδηγίας, ως ευνοϊκότερη ρύθμιση, ανεξάρτητα από τις νομικές συνέπειες που προκύπτουν (παραίτηση, απόλυση ή διατήρηση της σύμβασης εργασίας με τον μεταβιβάζοντα), χωρίς, ωστόσο, το ίδιο το ΔΕΕ να το αναγνωρίζει θετικά μέχρι σήμερα¹⁴⁵. Τελικά, στην υπόθεση Temco το ΔΕΕ επέλεξε να εκφραστεί σαφέστερα: έκρινε ότι το άρθρο 3 παρ. 1 της Οδηγίας (αντίστοιχα άρθρο 4 παράγραφος 1 Π.Δ.

¹⁴² Κ. Μπακόπουλος, Μεταβίβαση επιχείρησης και «δικαίωμα εναντίωσης», ο.π., σελ. 1527.

¹⁴³ ΔΕΕ, υπόθεση Κάτσικας κ.λπ. κατά Αγγέλου Κωνσταντινίδη κ.λπ. (Ολομέλεια) (σκέψη -33-).

¹⁴⁴ ΔΕΕ, υπόθεση Berg και Busschers, ό.π., σκέψη -12- και υπόθεση Κάτσικας κ.λπ. κατά Αγγέλου Κωνσταντινίδη κ.λπ. (Ολομέλεια) (σκέψη -34-).

¹⁴⁵ ΔΕΕ υπόθεση Berg and Busschers, ο.π.

178/2002) έχει την έννοια ότι αντιβαίνει σε αυτό η υποχρεωτική συνέχιση από τον διάδοχο υφιστάμενης κατά τη μεταβίβαση εργασιακής σχέσης, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει εκφράσει την αντίθεσή του στη μεταβίβαση αυτή¹⁴⁶. Ενόψει των ανωτέρω, καθίσταται σαφές πως η ανωτέρω παρουσιαζόμενη νομολογία του ΔΕΕ έθεσε το κατάλληλο εκείνο νομιμοποιητικό έρεισμα για τη νομοθετική ρύθμιση του δικαιώματος εναντίωσης, εντός του συστήματος των εννόμων τάξεων των ευρωπαϊκών εννόμων τάξεων, όπως εξάλλου, έχει ήδη συμβεί, σύμφωνα με όσα θα παρουσιαστούν αμέσως κατωτέρω.

III. Το δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου στο πλαίσιο μεταβίβασης επιχείρησης στις έννομες τάξεις άλλων ευρωπαϊκών χωρών

Υπό το φως των ανωτέρω -συνοπτικά αναφερομένων- παραδοχών του ΔΕΕ ως προς την ενδεχόμενη θεμελίωση του δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου κατά τη μεταβίβαση της επιχείρησης και με «αιχμή του δόρατος», την απόφαση της 16^{ης}.12.1992 του ΔΕΕ, στις υπ' αριθ. C-132/91, C-138/1991 και C-139/1991 υποθέσεις (Κάτσικας κ.λ.π. κατά Αγγέλου Κωνσταντινίδη κ.λπ.)¹⁴⁷, τέθηκε στο επίκεντρο του νομοπαρασκευαστικού ενδιαφέροντος πολλών κρατών – μελών, η δυνατότητα ή μη του εργαζομένου να θέσει φραγμούς στην σκοπούμενη μεταβίβαση και στη μεταβολή του προσώπου του αντισυμβαλλομένου του, κατά την συντέλεση της μεταβίβασης της επιχειρηματικής δομής στην οποία εργάζεται. Η απουσία σχετικής υποχρέωσης του εργαζομένου να εργαστεί για κάποιον εργοδότη που δεν έχει επιλέξει ο ίδιος και η δυνατότητά του να επιλέγει ελεύθερα τον αντισυμβαλλόμενο εργοδότη, μεταφράστηκε ποικιλοτρόπως από τα κράτη – μέλη. Κάποια κράτη μέλη θεώρησαν ότι με τον τρόπο αυτόν αναγνωρίζεται δικαίωμα εναντίωσης του μισθωτού με διατήρηση, παράλληλα, της θέσης εργασίας με τον μεταβιβάζοντα εργοδότη (Γερμανία και Πορτογαλία), άλλα κράτη εξέλαβαν ότι η πρόβλεψη δικαιώματος εναντίωσης απορρέει μεν από το ενωσιακό δίκαιο, αλλά η άσκησή του ισοδυναμεί με καταγγελία της σύμβασης εργασίας από μέρους του μισθωτού (Ηνωμένο Βασίλειο), ενώ άλλα κράτη δεν προέβησαν σε καμία ρύθμιση

¹⁴⁶ ΔΕΕ 24.01.2002, Υπόθεση C-51/00, Temco, σκέψεις -35- έως -37-.

¹⁴⁷ Σύμφωνα με τις υπ' αριθ. -31- και -32- σκέψεις της εν λόγω κεφαλαιώδους σημασίας αποφάσεως, «Πράγματι, η οδηγία, η οποία προβαίνει σε μερική μόνο εναρμόνιση του εν λόγω θέματος (βλ. προαναφερθείσα απόφαση Daddy's Dance Hall, σκέψη -16-), καθιστά μεν δυνατό στον εργαζόμενο να παραμείνει στην υπηρεσία του νέου εργοδότη υπό τους ιδίους όρους με αυτούς που συμφωνήθηκαν με τον εκχωρητή, δεν μπορεί όμως να ερμηνευτεί ως υποχρεώνουσα τον εργαζόμενο να εξακολουθήσει τη σχέση εργασίας με τον εκδοχέα. Αυτή η υποχρέωση θα έθετε υπό αμφισβήτηση τα θεμελιώδη δικαιώματα του εργαζομένου, ο οποίος πρέπει να είναι ελεύθερος να επιλέγει τον εργοδότη του και δεν είναι δυνατόν να υποχρεώνεται να εργάζεται για εργοδότη που αυτός δεν επέλεξε ελεύθερα».

(Γαλλία - Ελλάδα)¹⁴⁸. Τέλος, σε άλλες χώρες, όπως π.χ. στο Βέλγιο, αναγνωρίζεται μεν ότι ο εργαζόμενος είναι ελεύθερος να επιλέξει εάν θα συνεχίσει ή όχι την εργασιακή του σχέση στον διάδοχο εργοδότη, πλην όμως δεν τού παρέχεται δικαίωμα να διεκδικήσει την παραμονή του στον μεταβιβάζοντα εργοδότη. Έτσι, εάν δεν έχει υποστεί ουσιώδη αλλαγή στους όρους εργασίας του λόγω της μεταβίβασης και παρόλα αυτά δεν επιθυμεί τη συνέχιση της εργασιακής του σχέσης στον διάδοχο εργοδότη, η σύμβαση εργασίας του θεωρείται ως λυθείσα με δική του πρωτοβουλία. Παρόμοιες ρυθμίσεις ισχύουν στην Ιταλία, όπου παρέχεται στον εργαζόμενο δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας εάν, εντός χρονικού διαστήματος τριών (3) μηνών από την ολοκλήρωση της μεταβίβασης, υποστεί ουσιώδη μεταβολή των εργασιακών του όρων. Ειδικότερα:

A. Γερμανία¹⁴⁹ - Αυστρία

Στη Γερμανία, ήδη από το έτος 2002, προβλέπεται ρητά το -ήδη κατά το παρελθόν νομολογιακά διαπλασθέν- δικαίωμα εναντίωσης («*Widerspruchsrecht*») του εργαζομένου κατά τη μεταβίβαση της επιχείρησης στην οποία εργάζεται, με το άρθρο 613a παράγραφος 6 του Γερμανικού Αστικού Κώδικα (BGB). Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη νομοθετική ρύθμιση, «ο μισθωτός μπορεί να εναντιωθεί γραπτώς στην μεταβίβαση της εργασιακής του σχέσης εντός μηνός από την ενημέρωσή του σύμφωνα με την υποπαράγραφο 5. Η εναντίωση μπορεί να απευθύνεται στον παλαιό εργοδότη ή στον νέο ιδιοκτήτη». Σύμφωνα με τον νόμο, η προθεσμία εναντίωσης είναι ένας (1) μήνας από την ενημέρωση του μισθωτού από τον εργοδότη (613a παρ. 5 BGB), αφήνοντας ανοιχτό το ενδεχόμενο όχι μόνο αποτροπής (δηλαδή άσκησης του δικαιώματος πριν την μεταβίβαση), αλλά και της ανατροπής της μεταβίβασης (δηλαδή άσκησης του δικαιώματος μετά την μεταβίβαση). Επίσης, κατά τα πορίσματα της γερμανικής θεωρίας και της νομολογίας του Bundesarbeitsgericht, εάν ο μισθωτός εκφράσει την αντίθετη βούλησή του ως προς την επιδιωκόμενη μεταβολή του προσώπου του αντισυμβαλλομένου του, η εργασιακή του σχέση δεν τερματίζεται, αλλά συνεχίζει να λειτουργεί με τον μεταβιβάζοντα και αρχικό εργοδότη¹⁵⁰. Μετά

¹⁴⁸ Γ. Θεοδόσης, ο.π., σελ. 387.

¹⁴⁹ Ίδετε αναλυτικά για την γερμανική αντιμετώπιση του ζητήματος, σε Κ. Μπακόπουλο, Η μη επιθυμητή μεταβολή του προσώπου του εργοδότη (Ορισμένες σκέψεις για την de lege lata δυνατότητα του εργαζομένου να διατηρήσει τον συμβατικό δεσμό που τον συνδέει με τον μεταβιβάζοντα για την επιχείρηση εργοδότη), ΔΕΕ 2024.751 – 761 και σε Α. Πολυχρονιάδου, Το δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου στη μεταβίβαση της εργασιακής του σχέσης λόγω μεταβίβασης της επιχείρησης – Παρατηρήσεις στην ΜΠρΑθ 1969/2017, ΔΕΕ 2018.1231 – 1240.

¹⁵⁰ BAG, 13.07.2006, AP § 613 a Nr. 312, 8 AZR 305/05, Arbeitsrechtliche Praxis (AP).

την άσκηση του δικαιώματος εναντίωσης, ο μεταβιβάζων εργοδότης έχει δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας του μισθωτού για οικονομοτεχνικούς λόγους¹⁵¹, καταβάλλοντας τη σχετική αποζημίωση για οικονομοτεχνική απόλυση¹⁵², υπό το αυστηρό πλαίσιο συνδρομής των ειδικών τασσόμενων εκ του νόμου προϋποθέσεων.

Καθ' αντιστοιχία με την γερμανική νομοθετική προσέγγιση του ζητήματος, η ίδια νομοθετική λύση προκρίθηκε και υπό το φως του αυστριακού δικαίου. Ειδικότερα, δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου («Widerspruchsrecht») προβλέπεται και στο αυστριακό δίκαιο δυνάμει της παραγράφου 3(4) του Νόμου περί Προσαρμογής του Δικαίου Συμβάσεων Εργασίας («Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz»), ο εργαζόμενος δύναται να αντισταχθεί στη μεταβίβαση της εργασιακής του σχέσης, προκειμένου να συνεχίσει να παρέχει την εργασία του για λογαριασμό του μεταβιβάζοντος εργοδότη. Σε αντίθεση, ωστόσο, με τη γερμανική διάταξη, το δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου είναι περιορισμένο και μπορεί να ασκείται μόνο όταν ο αποκτών είτε δεν εξακολουθεί να τηρεί τους συμφωνηθέντες με συλλογική σύμβαση όρους εργασίας είτε δεν αποδέχεται τις δεσμεύσεις που προκύπτουν βάσει των συστημάτων επαγγελματικής συνταξιοδότησης¹⁵³.

B. Ηνωμένο Βασίλειο

Παρά την αποχώρηση του Ηνωμένου Βασιλείου από την Ε.Ε., κρίνεται σκόπιμη η παράθεση της αντιμετώπισης του εξεταζόμενου στην παρούσα εργασία ζητήματος, στο πλαίσιο της βρετανικής έννομης τάξης, προσφέροντας ουσιώδεις κατευθύνσεις και χρήσιμα συμπεράσματα. Τα πορίσματα του ΔΕΕ και ιδίως, η απόφαση Κάτσικας κ.λπ. έδωσε το έναυσμα στο Ηνωμένο Βασίλειο προκειμένου να ερμηνευθεί προς την κατεύθυνση της ύπαρξης σχετικής υποχρέωση πρόβλεψης ενός δικαιώματος εναντίωσης στην εσωτερική έννομη τάξη¹⁵⁴. Ειδικότερα, σύμφωνα με τον κανονισμό 4 των Transfer of Undertaking (Protection of Employment) Regulations του 2006 («TUPE»)¹⁵⁵, η σύμβαση εργασίας και όλα τα δικαιώματα που

¹⁵¹ Γ. Θεοδόσης, ο.π., σελ. 388, με περαιτέρω παραπομπή σε B. Gaul, «Sozialauswahl nach Widerspruch gegen Betriebsübergang», Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZAR) 2005, σελ. 730 επ.

¹⁵² Κ. Μπακόπουλος, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, εκδόσεις Σάκκουλα, 2022, σελ. 96.

¹⁵³ Α. Πολυχρονιάδου, Η έννοια της «μεταβίβασης επιχείρησης» ως προϋπόθεση της προστασίας των εργαζομένων κατά το ενωσιακό και εθνικό δίκαιο - Μεταβίβαση επιχείρησης στο πλαίσιο διαδικασιών αφερεγγυότητας, Διδακτορική Διατριβή, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Θεσσαλονίκη, 2024, σελ. 348, υποσημ. 1596.

¹⁵⁴ Charles – Wynn Evans, The law of TUPE transfers, Oxford University Press, 2013, σελ. 113 επ.

¹⁵⁵ Με έγγραφο που έφερε τον τίτλο Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006, Government Response to Consultation, το Σεπτέμβριο του 2013, η αγγλική κυβέρνηση δεσμεύτηκε να τροποποιήσει το άρθρο 4 της TUPE (με τίτλο: συνέπειες της μεταβίβασης επί των ατομικών συμβάσεων εργασίας) κατά τρόπο που εναρμονίζεται με τη σχετική ευρωπαϊκή οδηγία και τη νομολογία του ΔΕΕ. Το εν λόγω έγγραφο είναι διαθέσιμο σε

σχετίζονται με αυτήν, τα οποία θα μεταβιβάζονταν στον διάδοχο εργοδότη σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, δεν μεταφέρονται στον διάδοχο αν ο μισθωτός ενημερώσει τον μεταβιβάζοντα ή τον διάδοχο ότι εναντιώνεται στην εκχώρηση της θέσης του ως υπαλλήλου του διαδόχου¹⁵⁶. Το ίδιο νομοθέτημα προβλέπει ότι, όταν ο μισθωτός εναντιώνεται στη μεταβίβαση της εργασιακής του σχέσης, η μεταβίβαση έχει ως αποτέλεσμα τη λύση της σύμβασης εργασίας του με τον μεταβιβάζοντα. Σύμφωνα με τον Κανονισμό 4(7) και 4(8), εάν ο μισθωτός ασκήσει το δικαίωμα εναντίωσής του στη μεταβίβαση, δεν μπορεί να προβάλει καμία απαίτηση κατά του μεταβιβάζοντος ή του διαδόχου, καθώς η σύμβαση εργασίας του θεωρείται ότι λύεται από δική του πρωτοβουλία, δηλαδή ότι παραιτείται¹⁵⁷. Έτσι, αν και ο Κανονισμός αναγνωρίζει το δικαίωμα εναντίωσης του μισθωτού, οι έννομες συνέπειες που απορρέουν (δηλαδή η παραίτηση) του στερούν ουσιαστικό περιεχόμενο. Στην πραγματικότητα, αυτό το δικαίωμα λειτουργεί ως δικαίωμα αυτοεξαίρεσης (right to opt out) από τη μεταβίβαση, το οποίο ο μισθωτός θα είχε ακόμα και αν δεν παρείχε την εργασία του στον διάδοχο εργοδότη και θα συνεπαγόταν σιωπηρή καταγγελία¹⁵⁸.

Γ. Γαλλία

Σύμφωνα με το άρθρο L. 1224-1 του Γαλλικού Εργατικού Κώδικα («Code du Travail»), «Όταν επέρχεται αλλαγή στη νομική κατάσταση του εργοδότη, ιδίως λόγω διαδοχής, πώλησης, συγχώνευσης, μετατροπής της επιχείρησης, σύστασης της εταιρείας, όλες οι συμβάσεις εργασίας που ίσχυαν κατά την ημέρα της αλλαγής παραμένουν σε ισχύ μεταξύ του νέου εργοδότη και του προσωπικού της εταιρείας»¹⁵⁹. Με άλλα λόγια, σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, όλες οι υφιστάμενες συμβάσεις εργασίας μεταφέρονται αυτοδικαίως στον νέο εργοδότη, ο οποίος υπεισέρχεται αυτοδικαίως

[www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236932/](http://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236932/protection-of-employment-regulations-2006-government-response-to-consultation.pdf)

bis-13-1023-transfer-of-undertakings-

protection-of-employment-regulations-2006-government-response-to-consultation.pdf.

¹⁵⁶ TUPE Reg. 4(7): Paragraphs (1) and (2) shall not operate to transfer the contract of employment and the rights, powers, duties and liabilities under or in connection with it of an employee who informs the transferor or the transferee that he objects to becoming employed by the transferee («Οι παράγραφοι (1) και (2) δεν θα εφαρμόζονται προς μεταβίβαση της σύμβασης εργασίας και των δικαιωμάτων, εξουσιών, καθηκόντων και ευθυνών υπό το πλαίσιο ή σε σχέση με αυτή, ενός εργαζομένου, ο οποίος ενημερώνει τον εκχωρητή ή τον εκδοχέα ότι εναντιώνεται στην απασχόλησή του από τον εκδοχέα»).

¹⁵⁷ Department for Business, Innovation and Skills (BIS), A guide to the 2006 TUPE Regulations (as amended by the Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 2014) for employees, employers and representatives, January 2014, σελ. 16, διαθέσιμο σε <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7ca7e8ed915d7c983bcl71/bis-14-502-employment-rights-on-the-transfer-of-an-undertaking.pdf>.

¹⁵⁸ Γ. Θεοδόσης, Μεταβίβαση επιχείρησης και διατήρηση της θέσης εργασίας, ο.π., σελ. 156-159.

¹⁵⁹ «Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise» («Όταν επέρχεται μεταβολή στη νομική κατάσταση του εργοδότη, ιδίως λόγω διαδοχής, πώλησης, συγχώνευσης, μετατροπής της επιχείρησης ή εισαγωγής της σε εταιρική μορφή, όλες οι συμβάσεις εργασίας που βρίσκονται σε ισχύ κατά την ημέρα της μεταβολής, διατηρούνται και συνεχίζουν να ισχύουν μεταξύ του νέου εργοδότη και του προσωπικού της επιχείρησης»).

στο σύνολο των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων που απορρέουν από τις ενεργές συμβάσεις εργασίας της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης, διασφαλίζοντας τη συνέχιση της εργασιακής σχέσης. Μάλιστα, σύμφωνα με σχετική δικαιοδοτική κρίση του Γαλλικού Ακυρωτικού και σε πλήρη ταύτιση με την κρατούσα στη χώρα μας θέση, όπως αυτή είχε ήδη παρουσιαστεί ανωτέρω, ενδεχόμενη άρνηση του εργαζομένου ως προς τη μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης του και τη μεταβολή του προσώπου του εργοδότη του, κρίνεται άνευ νομικής σημασίας¹⁶⁰ και δύναται να θεωρηθεί ως παραίτηση του εργαζομένου¹⁶¹.

Τέλος, σύμφωνα με την κρατούσα στη γαλλική θεωρία άποψη, το έλλειμα περί μη ρητής αναγνώρισης από το γαλλικό δίκαιο του δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου αντισταθμίζεται από το γεγονός πως ο εργαζόμενος διατηρεί ακώλυτη τη δυνατότητα να παραιτηθεί ύστερα από την ολοκλήρωση της μεταβίβασης και να μην παρέχει την εργασία του στον νέο διάδοχο εργοδότη¹⁶². Κατά την άποψη του γράφοντος, γεννώνται εύλογες αμφιβολίες περί του κατά πόσο η συγκεκριμένη προσέγγιση λαμβάνει σοβαρά υπόψη της τα συμφέροντα του εργαζομένου, υπό την έννοια πως ουσιαστικά τίθεται εκποδών ο μηχανισμός προστασίας της Οδηγίας 2001/23, καθώς η παραίτηση του εργαζομένου θα επιφέρει και την απώλεια των εργασιακών δικαιωμάτων και αξιώσεων που θα έχουν στοιχειοθετηθεί στο πρόσωπο του εργαζομένου, από την έναρξη του εργασιακού δεσμού μέχρι και τον χρόνο παραίτησης του εργαζομένου. Συνεπεία τούτου, ενδεχόμενη μεταβίβαση της επιχείρησης και παράλληλη αναγνώριση της δυνατότητας του εργαζομένου να παραιτηθεί και όχι να εναντιωθεί στην μεταβίβαση, θα συνεπάγεται δυσμενείς συνέπειες απορρέουσες από τυχόν αλλαγή στην ιδιοκτησία της επιχείρησης. Προφανώς, η συγκεκριμένη προσέγγιση φαίνεται να μην λαμβάνει υπόψη τους σκοπούς του κοινοτικού νομοθέτη, όπως αυτοί εκφράστηκαν μέσω της Οδηγίας 2001/23, για την προστασία των συμφερόντων του εργαζομένου κατά τη διαδικασία συντέλεσης της μεταβίβασης, ενώ φαίνεται να έρχεται σε αντίθεση και με τα νομολογιακά πορίσματα του ΔΕΕ περί μιας εξισορροπητικής ερμηνείας των σκοπών της Οδηγίας, ώστε να τίθενται στο επίκεντρο, όχι μόνο τα συμφέροντα του

¹⁶⁰ Cass. Soc. 27 juin 2002: Bull civ. 2002, no. 221, κατά την οποία, «δεδομένου ότι, δυνάμει του άρθρου L. 122-12, παράγραφος 2, του Εργατικού Κώδικα, η ίδια σύμβαση εργασίας συνεχίζεται αυτόματα με τον νέο εργοδότη στον οποίο μεταβιβάζονται όλα τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του προηγούμενου εργοδότη, ανεξάρτητα από την άρνηση του εργαζομένου να προβεί στη μεταβίβαση».

¹⁶¹ Cass. Soc. 10 oct 2006: RJS 12/2006, no. 1251

¹⁶² A. Jeammaud, Y. Chagny et P. Rodière, Faut-il reconnaître au salarié la faculté de refuser le transfert de son contrat de travail ? Revue de droit du travail, 2007, σελ. 216-221.

μεταβιβάζοντος και του αποκτώντος εργοδότη, αλλά και αυτά του εργαζομένου, ως ουσιαστικό υποκείμενο της εργασιακής έννομης σχέσης και όχι απλά, ως αντικείμενο της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης.

Δ. Πορτογαλία¹⁶³

Όπως συνέβη και στην Γερμανία, ομοίως και στην Πορτογαλία, υπό την πίεση της εθνικής νομολογίας στον απόηχο της νομολογιακής αντιμετώπισης του ζητήματος από το ΔΕΕ, το δικαίωμα εναντίωσης και κατ' επέκταση η διατήρηση της σύμβασης εργασίας με τον εκχωρητή εργοδότη, ρυθμίστηκε νομοθετικά το 2018¹⁶⁴, υπό δύο (2) προϋποθέσεις: την επέλευση ή τον κίνδυνο επέλευσης σοβαρής βλάβης στον εργαζόμενο (λόγω εμφανούς έλλειψης ρευστότητας ή οικονομικών δυσκολιών του εκδοχέα εργοδότη) ή την έλλειψη εμπιστοσύνης του εργαζομένου στην πολιτική του νέου εργοδότη για την οργάνωση της εργασίας¹⁶⁵. Όπως προκύπτει και από το ίδιο το γράμμα της πορτογαλικής νομοθετικής ρύθμισης, το δικαίωμα εναντίωσης ασκείται εγγράφως και εντός συγκεκριμένης αποσβεστικής προθεσμίας. Μάλιστα, άξιο αναφοράς καθίσταται το γεγονός πως προβλέπεται η υποχρέωση του δικαιούχου εργαζομένου να αιτιολογήσει την άσκηση του δικαιώματος εναντίωσης. Προφανώς, η εν λόγω ρύθμιση έχει ως στόχο να περιορίσει σημαντικά τις πιθανότητες καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος, θέτοντας στο επίκεντρο των επιδιωκόμενων στόχων, την ουσιώδη προάσπιση και διατήρηση των εργασιακών δικαιωμάτων του εργαζομένου, όπως αυτά πλήττονται, κατά την εκχώρηση της εργοδοτικής ιδιότητας σε πρόσωπο τρίτο ως προς τον εργαζόμενο.

Ε. Ιταλία - Ισπανία

¹⁶³ Ίδετε αναλυτικά για την αντιμετώπιση του δικαιώματος εναντίωσης στην έννομη τάξη της Πορτογαλίας σε Oliveira, Transfer of undertaking and the right of objection from a Portuguese vantage point, European Labour Law Journal 2023, σελ. 421 – 427.

¹⁶⁴ Ν. 14/2018 της 19.03.2018, δυνάμει του οποίου, προστέθηκε το άρθρο 286-Α στον Πορτογαλικό Εργατικό Κώδικα.

¹⁶⁵ Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 286-Α του Πορτογαλικού Εργατικού Κώδικα: «1 - A worker may exercise the right of opposition to the transfer of the position of the employer in his employment contract in the case of transfer, transfer or reversal of a company or establishment, or part of a company or establishment that represents an economic unit, in paragraph 1 or 2, where it is likely to cause serious damage to it, in particular as a result of a manifest lack of solvency or a difficult financial situation for the purchaser, or even if his work organisation policy does not give him confidence. 2 - The opposition of the employee provided for in the preceding paragraph prevents the transfer of the position of the employer in his employment contract, according to paragraph 1 or 2 of article 285, with the link to the transferor remaining. 3 - The worker exercising the right of opposition must inform his employer in writing within five working days of the expiry of the period for the appointment of the representative commission, if the latter has not been established, or after the agreement or the term of the consultation referred to in paragraph 4 of article 286, mentioning their identification, the activity contracted and the basis of the opposition. according to paragraph 1. 4 – Violation of the provisions of paragraph 2 represents a serious administrative offence».

Σύμφωνα με τις επιταγές του ιταλικού δικαίου και συγκεκριμένα, το άρθρο 2112 του Ιταλικού Αστικού Κώδικα, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται κατά τον χρόνο της μεταβίβασης καθίστανται αυτομάτως, από τον χρόνο της μεταβίβασης, εργαζόμενοι του διαδόχου – αποκτώντος την επιχείρηση, σύμφωνα με τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης που διατηρούσαν προηγουμένως στον προηγούμενο εργοδότη τους¹⁶⁶. Δεδομένου ότι η μεταβίβαση λαμβάνει χώρα κατά τρόπο αυτόματο, δεν κρίνεται απαραίτητη ούτε η συγκατάθεση των εργαζομένων. Ομοίως, ο αποκτών εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί να προσλάβει έναν εργαζόμενο που συνδέεται συμβατικά με τον μεταβιβάζοντα εργοδότη και περιλαμβανόταν κατά τον χρόνο της μεταβίβασης στο προσωπικό της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης¹⁶⁷. Ενόψει των ανωτέρω, ευλόγως προκύπτει πως στο πλαίσιο του συστήματος της ιταλικής έννομης τάξης, κατ' αντίστοιχο τρόπο με τα όσα έχουν αναφερθεί ανωτέρω για τη νομοθετική αντιμετώπιση του ζητήματος από τον Έλληνα νομοθέτη, ισχύει ο κανόνας της αυτοδίκαιης μεταβίβασης της εργοδοτικής ιδιότητας στο πρόσωπο που αποκτά την επιχείρηση, χωρίς τη δυνατότητα του εργαζομένου να εναντιωθεί πριν ή μετά την ολοκλήρωση της συναλλαγής.

Βέβαια, θα ήταν χρήσιμο να τονισθεί πως σύμφωνα με το άρθρο 2112 παρ. 4 του Ιταλικού Αστικού Κώδικα, ένας εργαζόμενος του οποίου οι συνθήκες εργασίας υφίστανται ουσιώδη μεταβολή εντός των πρώτων τριών (3) μηνών που έπονται της μεταβίβασης της επιχείρησης μπορεί να παραιτηθεί για σπουδαίο λόγο, χωρίς να χάνει το δικαίωμα αποζημίωσης¹⁶⁸. Στο σημείο αυτό, παρατηρείται ένα αυξημένο επίπεδο προστασίας των δικαιωμάτων του εργαζομένου, ο οποίος δύναται, έστω και έμμεσα, να εκφράσει την αντίθετη βούλησή του ως προς την συνέχιση της εργασιακής σχέσης του με τον νέο εργοδότη, μέσω της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, η οποία ωστόσο δεν συνεπάγεται και απώλεια του ουσιώδους δικαιώματος αποζημίωσης του εργαζομένου. Με άλλα λόγια, ναι μεν ο εργαζόμενος προβαίνει σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας, ωστόσο ακριβώς επειδή η καταγγελία αυτή αποτελεί προϊόν της μεταβολής των συνθηκών εργασίας που επήλθε συνεπεία της μεταβίβασης, ο νομοθέτης έκρινε άξιο προστασίας το δικαίωμα του εργαζομένου σε αποζημίωση, στηριζόμενος στο γεγονός πως τα αίτια της καταγγελίας συνδέονται με

¹⁶⁶ <https://www.benyboatti.com/employment-law/transfer-of-undertaking-in-italy>.

¹⁶⁷ <https://www.benyboatti.com/employment-law/transfer-of-undertaking-in-italy>.

¹⁶⁸ [https://leglobal.law/countries/italy/employment-law/employment-law-overview-italy/09-transfer-of-undertakings/#:~:text=As%20a%20matter%20of%20a%20fact%2C%20it,favourable%20terms%20and%20conditions%20are%20not%20substituted](https://leglobal.law/countries/italy/employment-law/employment-law-overview-italy/09-transfer-of-undertakings/#:~:text=As%20a%20matter%20of%20a%20fact%2C%20it,favourable%20terms%20and%20conditions%20are%20not%20substituted.). Ίδετε και σχετική αναφορά σε *Κ. Μπακόπουλο*, Μεταβίβαση επιχείρησης και «δικαίωμα εναντίωσης», ο.π., σελ. 1517-1534, υποσημ. -23-.

την μεταβίβαση της επιχείρησης και εντεύθεν, κείται εκτός της σφαίρας ευθύνης και ελέγχου του εργαζομένου. Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω, θα μπορούσε να μιλήσει κανείς για έναν δικαίωμα καταγγελία που λειτουργεί ως αντιστάθμιση της έλλειψης σχετικού δικαιώματος εναντίωσης. Βέβαια, η προστασία που παρέχεται δεν αποκτά τον ποιοτικό χαρακτήρα του δικαιώματος εναντίωσης, καθώς ο συμβατικός δεσμός λύνεται και ο εργαζόμενος δεν διατηρεί τη δυνατότητα να συνεχίσει να εργάζεται για το πρόσωπο με το οποίο είχε αρχικά συμβληθεί.

Από την άλλη πλευρά, όσον αφορά την νομοθετική αντιμετώπιση του εξεταζόμενου ζητήματος από την εθνική έννομη τάξη της Ισπανίας, αρκεί να υπομνησθεί πως το φαινόμενο της μεταβίβασης της επιχείρησης στην Ισπανία ρυθμίζεται στο άρθρο 44 του Εργατικού Κώδικα, στις προβλέψεις του οποίου, δεν προβλέπεται το δικαίωμα εναντίωσης των εργαζομένων. Ωστόσο, θα μπορούσε να υποστηριχθεί πως υφίσταται σχετική ρύθμιση που προσιδεάζει στη ρύθμιση του δικαιώματος εναντίωσης, ως προς μια συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων και δη, αυτή των διευθυνόντων υπαλλήλων («contratos de alta dirección»). Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι, σύμφωνα με την οικεία εφαρμοστέα νομοθεσία, έχουν προθεσμία τριών (3) μηνών από τη μεταβίβαση της επιχείρησης, εντός της οποίας μπορούν να ζητήσουν την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας τους με την καταβολή αποζημίωσης, σε περίπτωση όπου η μεταβίβαση συνεπάγεται ανανέωση των οργάνων διαχείρισης των υποθέσεων της εταιρείας ή μεταβάλλει τα κύρια καθήκοντά τους.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΝΑΝΤΙΩΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΥΠΟ ΤΗ ΣΚΟΠΙΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

I. Συνταγματική Θεμελίωση

Από την ανωτέρω επισκόπηση και παράθεση των βασικών παραμέτρων του υπό κρίση ζητήματος περί δυνατότητας ή μη εγκαθίδρυσης του δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου σε περίπτωση όπου ο υφιστάμενος εργοδότης του επιθυμεί να προβεί στην μεταβίβαση της επιχείρησης, αναδεικνύονται με γλαφυρότητα ζητήματα και προβληματισμοί δημοσίου και δη συνταγματικού δικαίου. Κάτι τέτοιο φαντάζει απολύτως εύλογο, ιδίως εάν αναλογιστεί κανείς την αναπόδραστη σχέση των εννόμων συνεπειών που επιφέρει το φαινόμενο της μεταβίβασης μιας επιχείρησης, με τα δικαιώματα και τα έννομα συμφέροντα των εργαζομένων, ως υποκειμένων δικαίου και φορέων δικαιωμάτων. Τούτο, πόσω μάλλον από τη στιγμή που η μέχρι σήμερα κρατούσα θέση σε θεωρία και νομολογία,

φαίνεται να αντιμετωπίζει τον εργαζόμενο περισσότερο σαν «αντικείμενο» της συναλλαγής και τμήμα των μεταβιβαζόμενων περιουσιακών στοιχείων, παρά σαν υποκείμενο εννόμων συμφερόντων και δικαιωμάτων. Δεν είναι τυχαίο άλλωστε πως η μοναδική απόφαση των ελληνικών Δικαστηρίων που αναγνωρίζει ρητά το δικαίωμα εναντίωσης στο πρόσωπο του εργαζομένου, χρησιμοποιεί ως νομιμοποιητικό έρεισμα της μεθοδολογικής οδού που διέρχεται για την συγκεκριμένη αναγνώριση, διατάξεις συνταγματικού δικαίου και δη εκείνη του άρθρου 5 παράγραφος 1 του Συντάγματος ως προς τις επιμέρους εκφάνσεις της¹⁶⁹. Όλα τα ανωτέρω, φέρνουν στο προσκήνιο ζητήματα συνταγματικού δικαίου και συμφωνίας της απουσίας της αναγνώρισης του δικαιώματος εναντίωσης στην ελληνική έννομη τάξη με συνταγματικές διατάξεις και συνταγματικά δικαιώματα και ελευθερίες και ιδίως με τις προβλέψεις του άρθρου 5 παρ. 1 του Συντάγματος, όπως θα αναλυθούν αμέσως κατωτέρω, ως εξής:

A. Η ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας του εργαζομένου

Όπως επισημάνθηκε ακροθιγώς και αμέσως ανωτέρω, το άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος διαδραματίζει κεφαλαιώδους σημασίας ρόλο κατά την εξέταση της συμφωνίας της έλλειψης ρητής νομοθετικής ρύθμισης του δικαιώματος εναντίωσης με τις ισχύουσες υπέρτερης τυπικής ισχύος διατάξεις του Συντάγματος ή άλλως κατά τη στάθμιση περί ανάγκης ή μη νομοθετικής κατοχύρωσης του εν λόγω δικαιώματος προς ευθυγράμμιση με τις επιταγές του Συντάγματος και τα εξ αυτού απονεμηθέντα ατομικά δικαιώματα του εργαζομένου. Αρχικά, σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 1 του Συντάγματος, *«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»*. Υπό την ανωτέρω μορφή της, η ως άνω διάταξη κατοχυρώνει τέσσερα (4) δικαιώματα και συγκεκριμένα: (α) το δικαίωμα της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας (ατομικό δικαίωμα), (β) το δικαίωμα συμμετοχής στη κοινωνική ζωή (κοινωνικό δικαίωμα), (γ) το δικαίωμα συμμετοχής στην οικονομική ζωή (δικαίωμα στην οικονομική ελευθερία) και (δ) το δικαίωμα συμμετοχής στην πολιτική ζωή (πολιτικό δικαίωμα) της χώρας¹⁷⁰. Τονίζεται δε πως σύμφωνα με το άρθρο 110 παράγραφος 1 του Συντάγματος, το άρθρο 5 παράγραφος

¹⁶⁹ ΜΠρΑθ 1969/2017, ΕΕργΔ 2018.721.

¹⁷⁰ Α. Ράκος, Γενική Πολιτειολογία και Συνταγματικό Δίκαιο ΙΙΙ, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2018, σελ. 321.

1 του Συντάγματος δεν υπόκειται σε αναθεώρηση («ρήτρα αιωνιότητας»)¹⁷¹, ενώ επίσης, δεν δύναται να ανασταλεί η ισχύς του, σύμφωνα με το άρθρο 48 παρ. 1¹⁷². Η επιλογή του συντακτικού νομοθέτη να ρυθμίσει ρητώς την εν γένει ελευθερία στην πρώτη διάταξη του καταλόγου θεμελιωδών δικαιωμάτων, συνδυάζεται συστηματικά με την εξίσου καινοτόμο διάταξη του άρθρου 2 παρ. 1 του Συντάγματος για τη ρητή προστασία της αξίας του ανθρώπου, κατοχυρώνοντας βάσει των δύο αυτών διατάξεων τη θεμελιώδη για το φιλελεύθερο κράτος *αρχή του αυτοπροσδιορισμού*¹⁷³. Σε επίπεδο υπερεθνικής κατοχύρωσης της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του ατόμου, γίνεται δεκτό πως η τελευταία βρίσκει πρόσφορο πεδίο κατοχύρωσης στη διάταξη του άρθρου παρ. 1 της ΕΣΔΑ και συγκεκριμένα στην έννοια της «ιδιωτικής ζωής», η οποία πρέπει να ερμηνεύεται ως όρος ευρύς που δεν επιδέχεται εξαντλητικού ορισμού¹⁷⁴. Μάλιστα, αποκτά ιδιαίτερη σημασία το γεγονός πως το δικαίωμα του άρθρου 5 παρ. 1 του Συντάγματος κατατάσσεται από τη θεωρία μαζί με την αξία του ανθρώπου και την ισότητα στα λεγόμενα «μητρικά» δικαιώματα¹⁷⁵, δυνάμει των οποίων, ο άνθρωπος «*αναγνωρίζεται ως υπέρτατη αξία, χάριν της οποίας υφίσταται και οργανώνεται η έννομη τάξη*»¹⁷⁶.

Ειδικότερα, όσον αφορά το δικαίωμα στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου, σύμφωνα με τη νομολογία του ΕΔΔΑ, πρόκειται για «το δικαίωμα του ατόμου να αποφασίζει για τον εαυτό του και να κάνει τις δικές του επιλογές, τη δυνατότητα του καθενός να διαμορφώνει τη ζωή του, όπως ο ίδιος το επιθυμεί»¹⁷⁷. Ακόμα ειδικότερα, στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας και υπό την ιδιότητα του φορέα του δικαιώματος ως εργαζομένου, δέον όπως επισημανθεί πως ως προσωπικότητα των εργαζομένων «*νοείται το σύνολο των καταστάσεων, δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από την ιδιαιτερότητα του ως ελλόγου και συνειδητού όντος και κατοχυρώνουν την ευχέρειά του να ολοκληρώνει τη σωματική, ψυχική, πνευματική, ηθική και κοινωνική του υπόσταση με την παροχή εργασίας*»¹⁷⁸. Επιπλέον, η συνταγματική προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων καλύπτει όλα τα

¹⁷¹ Τζ. Ηλιοπούλου-Στράγγα, Γενική θεωρία θεμελιωδών δικαιωμάτων – Όψεις της πολυεπίπεδης προστασίας στον ευρωπαϊκό χώρο, εκδόσεις Σάκκουλα, 2018, σελ. 187 επ.

¹⁷² Ε. Βενιζέλος, ο.π., σελ. 574.

¹⁷³ Ίδετε την ΣτΕ 1147/2022 Ολομ. σκέψη -10-.

¹⁷⁴ Φ. Παναγοπούλου σε Ι. Σαρμάς / Ξ. Κοντιάδης / Χ. Ανθόπουλος (επιμ.), ΕΣΔΑ, Κατ' άρθρο ερμηνεία, εκδόσεις Σάκκουλα, 2021, σελ. 425 επ και ΕΔΔΑ, Ρέκλος και Δαβουρλής κατά Ελλάδος, 15.01.2009, παρ. 39.

¹⁷⁵ Σ. Βλαχόπουλος, ο.π., σελ. 31 επ.

¹⁷⁶ Ίδετε ΣτΕ (Γ') 2003/2001, σκέψη -10-.

¹⁷⁷ ΕΔΔΑ Pretty κατά Ηνωμένου Βασιλείου, Laskey, Jaggard και Brown κατά Ηνωμένου Βασιλείου.

¹⁷⁸ Φ. Παναγοπούλου-Κουντατζή, Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα, εκδόσεις Σάκκουλα, 2012, σελ. 105, με περαιτέρω παραπομπή σε Κ. Παπαδημητρίου, σε: Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ.1987.99 επ. (υποσημ. -158-).

διαδοχικά στάδια εξέλιξης της εργασιακής σχέσεως, δηλαδή της συστάσεως, της ενεργοποίησεως και της λύσεως αυτής¹⁷⁹, ενώ η υποχρέωση προστασίας της προσωπικότητας του εργαζομένου, κατά το περιεχόμενό της, περιλαμβάνει τόσο το σεβασμό της αξίας του ανθρώπου όσο και το δικαίωμα ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας¹⁸⁰. Αναφορικά με το περιεχόμενο της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργαζομένου, γίνεται δεκτό πως η οικεία προστασία που απονέμεται βάσει της διάταξης του άρθρου 5 παράγραφος 1 του Συντάγματος, είναι πλήρης, καθώς καλύπτει όλες τις εκφάνσεις ή εκδηλώσεις της προσωπικότητας, συμπεριλαμβανομένων τόσο αυτών που σχετίζονται με τη φυσική υπόσταση του εργαζομένου (ζωή, σωματική ακεραιότητα, υγεία), όσο και αυτών που άπτονται της ψυχικής και ηθικής υπόστασής του, της ατομικότητάς του, της σφαίρας του απορρήτου και γενικότερα την ιδιωτική του ζωή, την επαγγελματική του ανέλιξη κ.ά.¹⁸¹.

Από την ανωτέρω παράθεση των βασικών παραμέτρων του δικαιώματος της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργαζομένου ως ατόμου, ευχερώς προκύπτει πως η απουσία ρητής αναγνώρισης του δικαιώματος εναντίωσης εντός του συστήματος της ελληνικής έννομης τάξης, θέτει εν αμφιβόλω την απρόσκοπτη άσκηση και απόλαυση της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργαζομένου, ιδίως, όσον αφορά την ευχέρεια του τελευταίου να καθορίζει τις βασικές παραμέτρους της επαγγελματικής σταδιοδρομίας του, με την επιλογή εκείνων των όρων και συνθηκών εργασίας που θα εξασφαλίσουν κατά τον βέλτιστο δυνατό τρόπο την επαγγελματική ανέλιξή του. Εκκινώντας από την προαναφερόμενη παραδοχή, η «επιβολή» ενός τρίτου προσώπου ως αντισυμβαλλομένου του εργαζομένου στο πλαίσιο ενός προσωποπαγούς συμβατικού δεσμού, όπως είναι αυτός της σύμβασης εργασίας και δη της εξαρτημένης εργασίας, χωρίς την παραμικρή ανάμειξη του ίδιου του εργαζομένου, φαίνεται να θέτει εκποδών την ως άνω παρουσιαζόμενη έκφανση της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργαζομένου. Ευλόγως διερωτάται κανείς, πως είναι δυνατόν να διασφαλιστεί η επιδιωκόμενη εκ μέρους του εργαζομένου επαγγελματική σταδιοδρομία και ανέλιξη, την στιγμή που μεταβάλλεται αυτοδικαίως και χωρίς το παραμικρό περιθώριο αντίδρασης, ένα από τα σημαντικότερα στοιχεία εξασφάλισης αυτής, ήτοι αυτό του

¹⁷⁹ Κ. Παπαδημητρίου, σε: Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ, 1987.99 επ.

¹⁸⁰ Δ. Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο, ο.π., σελ. 1098.

¹⁸¹ ΜΠρΚαβ 100/2000, ΔΕΕ 2001.300.

προσώπου του εργοδότη. Το ερώτημα αυτό αποκτά ακόμη μεγαλύτερη σπουδαιότητα, εάν αναλογιστεί κανείς **ότι** ο εργαζόμενος φαίνεται να μένει απροστάτευτος απέναντι σε πιθανή αφερεγγυότητα ή εν γένει διαφορετική επιχειρηματική προσέγγιση και οργάνωση της επιχείρησης εκ μέρους του εκδοχέα εργοδότη, στοιχεία που θα μπορούσαν ευχερώς να καταστήσουν άνευ ουσιαστικού αντικρίσματος τη σχετική και επιδιωκόμενη μέχρι το χρονικό σημείο της μεταβίβασης επαγγελματική σταδιοδρομία και επιδίωξη του εργαζομένου. Κατά συνέπεια, λαμβανομένων υπόψη απάντων των ανωτέρω, θα μπορούσε κανείς να καταλήξει στο συμπέρασμα πως η παντελής έλλειψη νομοθετικά κατοχυρωμένου δικαιώματος εναντίωσης στο πρόσωπο του εργαζομένου θέτει στο περιθώριο το δικαίωμα ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του τελευταίου, ιδίως ως προς τις εκφάνσεις εκείνες που συνδέονται αναπόσπαστα με την επαγγελματική σταδιοδρομία και ανέλιξη του εργαζομένου.

B. Η ελευθερία επαγγέλματος και εργασίας του εργαζομένου

Εισαγωγικά, κρίνεται άξια αναφοράς, η αλληλεπίδραση του δικαιώματος εναντίωσης σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης και μεταβολής του συμβαλλομένου (ήτοι του εργοδότη του εργαζομένου) σε μια συμβατική σχέση ιδιωτικού δικαίου, όπως αυτή της σύμβασης εργασίας, με τις συνταγματικές περιοχές διατάξεις και ειδικότερα, τους περιορισμούς της επαγγελματικής ελευθερίας και τα όρια αυτών, όπως αυτά καταστρώνονται στο συνταγματικό δίκαιο. Τούτο, καθώς αναντίρρητα, η έλλειψη της παραμικρής δυνατότητας αντίδρασης στο πρόσωπο του εργαζομένου απέναντι στην μεταβολή του προσώπου του αντισυμβαλλομένου του, ήτοι στο μείζον στοιχείο της διαμόρφωσης του συμβατικού δεσμού και κατ' επέκταση της ρωγμής της αρχής της σχετικότητας των ενοχών, δύναται να λειτουργήσει ως περιορισμός του δικαιώματος επαγγελματικής ελευθερίας του εργαζομένου. Προς τούτο, κρίνεται μία σύντομη αναφορά στην έννοια της επαγγελματικής ελευθερίας και στις βασικές παραμέτρους της συνταγματικής θεμελίωσης του δικαιώματος επαγγελματικής ελευθερίας, όπως αυτό καταστρώνεται στο άρθρο 5 παράγραφος 1 του ισχύοντος Συντάγματος, δυνάμει του οποίου, κατοχυρώνεται ως ατομικό δικαίωμα η προσωπική και οικονομική ελευθερία,

ειδικότερη εκδήλωση της οποίας αποτελεί η ελευθερία ασκήσεως επιχειρηματικής ή επαγγελματικής δραστηριότητας¹⁸².

Πιο συγκεκριμένα, η επαγγελματική ελευθερία συνίσταται στην ελευθερία του ατόμου να επιλέγει και να ασκεί τη δραστηριότητα εκείνη μέσα από την οποία θα εξασφαλίσει τις υλικές προϋποθέσεις, οι οποίες του είναι απαραίτητες για τη βιολογική και πνευματική του ανάπτυξη¹⁸³. Η ελευθερία επιλογής και αλλαγής του επαγγέλματος σημαίνει ότι κάθε πρόσωπο δύναται να προβεί στην επιλογή του επαγγέλματος το οποίο επιθυμεί αλλά και στην -ανά πάσα στιγμή- μεταβολή αυτού, **χωρίς να ετεροκαθορίζεται η βούληση του από τρίτους εξωγενείς παράγοντες**. Ειδικότερα, η ελευθερία άσκησης του επαγγέλματος αφορά την απερίσπαστη από παρεμβάσεις τρίτων άσκηση του επαγγέλματος, ήτοι να καθορίζει το άτομο το «πως» της οικονομικής δραστηριότητας του (δηλαδή τους τρόπους), το χρόνο, τον τόπο και τα μέσα άσκησης («θετική επαγγελματική ελευθερία»)¹⁸⁴. Ομοίως, κάθε πρόσωπο είναι ελεύθερο να επιλέξει το μέγεθος αξιολόγησης των παραγόμενων αποτελεσμάτων του επαγγέλματός του καθώς και τους αποδέκτες αυτών, καθορίζοντας ελεύθερα την αμοιβή και τους αντισυμβαλλόμενους του, υπό τους όρους της ελεύθερης αγοράς. Επιπλέον, πέραν της προστασίας της θετικής επαγγελματικής ελευθερίας, το άρθρο 5 παράγραφος 1 του Συντάγματος προστατεύει και την αρνητική της πλευρά, ήτοι την ελευθερία του ατόμου να αποφασίσει να μην ασκήσει κάποιο επάγγελμα για λόγους που εκτιμώνται και συνυπολογίζονται ελεύθερα από το ίδιο. Ομοίως, κατά την άποψη του γράφοντος, με χρήση του ερμηνευτικού κριτηρίου από το μείζον στο έλασσον, η ίδια αρνητική διάσταση πρέπει να αναγνωριστεί όχι μόνο στην παράλειψη άσκησης συγκεκριμένου επαγγέλματος αλλά και **στην ελευθερία του ατόμου να αποφασίσει να μην προβεί στην άσκηση συγκεκριμένης επιχειρηματικής και επαγγελματικής δραστηριότητας απέναντι σε συγκεκριμένα πρόσωπα – αποδέκτες των αποτελεσμάτων της εν λόγω ασκηθείσας δραστηριότητας**. Από τη στιγμή που εκ του Συντάγματος, ένα άτομο είναι ελεύθερο να μην ασκήσει συγκεκριμένο επάγγελμα («μείζον»), συνάγεται πως η ίδια ευχέρεια θα πρέπει να αναγνωριστεί και ως προς τις επιμέρους πτυχές άσκησης του επαγγέλματος, όπως οι αποδέκτες, ο τόπος, ο χρόνος και ο τρόπος άσκησης του

¹⁸² Ίδετε ΣτΕ 175/2021 Ολομ. σκέψη -28-, 201/2020 Ολομ. σκέψη -13- και 1727/2020 επτ. σκέψη -5-.

¹⁸³ Σ. Βλαχόπουλος, Θεμελιώδη Δικαιώματα, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2016, σελ. 365.

¹⁸⁴ Σ. Βλαχόπουλος, ό.π., σελ. 355 όπου αναφέρεται ότι αυτό σηματοδοτεί την υποχρέωση του κράτους να μην παρεμβαίνει στην επιλογή του ατόμου. Έτσι το άτομο είναι ελεύθερο να επιλέγει και να διαμορφώνει το «εάν» και το «τι» της επαγγελματικής του δραστηριότητας, αλλά και τον τόπο και χρόνο άσκησης της.

επαγγέλματος («έλασσον»), στο μέτρο που η ελευθερία αυτή δεν περιορίζεται στο πλαίσιο πρακτικής της εναρμόνισης με άλλα συνταγματικά δικαιώματα.

Πέραν των ανωτέρω, βασική έκφανση της οικονομικής ελευθερίας κατά το άρθρο 5 παράγραφος 1 του Συντάγματος, αποτελεί και η ελευθερία εργασίας, το κοινωνικό δικαίωμα της οποίας, κατοχυρώνεται στο άρθρο 22 παράγραφος 1 του Συντάγματος¹⁸⁵. Μάλιστα, κατά το άρθρο 22 παράγραφος 4 εδ. α' του Συντάγματος¹⁸⁶, απαγορεύεται η αναγκαστική εργασία, πρόβλεψη που επαναλαμβάνεται και στο άρθρο 4 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ)¹⁸⁷, καθώς και στο άρθρο 5 παρ. 2¹⁸⁸ και 15 παρ. 1¹⁸⁹ του ΧΘΔΕΕ. Ομοίως, ίδιες προβλέψεις εντοπίζονται και στο άρθρο 8 παρ. 3α του Διεθνούς Συμφώνου για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα (Ν. 2462/1997)¹⁹⁰, καθώς και στην υπ' αρ. 29 Διεθνή Σύμβαση, της Γενικής Συνδιασκέψεως της ΔΟΕ, «περί της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας», που υπεγράφη στη Γενεύη, στις 23.6.1930, και κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του Ν. 2079/1952. Στους κόλπους του εργατικού δικαίου, γίνεται δεκτό πως η έννοια της αναγκαστικής εργασίας συνίσταται -μεταξύ άλλων- και στην παροχή εργασίας που γίνεται από πρόσωπο που δεν έχει εκδηλώσει τη βούλησή του να την παράσχει, ήτοι βρίσκεται σε αντίθεση με τη γενική αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων (άρθρο 361 ΑΚ) και της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας (άρθρο 5 παράγραφος 1 του Συντάγματος)¹⁹¹. Επιπλέον, κατά την παγιωμένη νομολογία του ΕΔΔΑ¹⁹², η ερμηνεία της «αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας» θα πρέπει να γίνεται με αναγωγή στην υπ' αρ. 29 Διεθνή Σύμβαση, όπου ως τέτοια ορίζεται *«κάθε εργασία ή υπηρεσία που απαιτείται από οποιοδήποτε άτομο υπό την απειλή οποιασδήποτε ποινής και για την οποία το εν λόγω πρόσωπο δεν έχει προσφερθεί οικειοθελώς»*. Εν κατακλείδι, υπό τις ειδικότερες περιστάσεις ισχύος του

¹⁸⁵ Σύμφωνα με το άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος: *«Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας»*.

¹⁸⁶ *«Οποιαδήποτε μορφή αναγκαστικής εργασίας απαγορεύεται»*.

¹⁸⁷ *«1. Κανείς δεν μπορεί να κρατηθεί σε δουλεία ή ειλωτεία. 2. Κανείς δεν μπορεί να υποχρεωθεί σε αναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία. 3. Δεν θεωρείται ως «αναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία» κατά την έννοια του παρόντος άρθρου: α. κάθε εργασία που ζητείται από πρόσωπο που κρατείται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 5 της παρούσας Σύμβασης ή κατά τη διάρκεια της απόλυσής του υπό όρους, β. κάθε υπηρεσία στρατιωτικής φύσης ή, στην περίπτωση αντιρρησιών συνείδησης στις χώρες όπου η αντίρρηση συνείδησης αναγνωρίζεται ως νόμιμη, κάθε άλλη υπηρεσία σε αντικατάσταση της υποχρεωτικής στρατιωτικής υπηρεσίας, γ. κάθε υπηρεσία που ζητείται σε περίπτωση κρίσεων ή θεομηνιών οι οποίες απειλούν τη ζωή ή την ευημερία του κοινωνικού συνόλου, δ. κάθε εργασία ή υπηρεσία που συνιστά μέρος των συνήθων υποχρεώσεων του πολίτη»*.

¹⁸⁸ *«2. Κανείς δεν μπορεί να υποχρεωθεί σε αναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία»*.

¹⁸⁹ *«1. Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να εργάζεται και να ασκεί το επάγγελμα, το οποίο επιλέγει ή αποδέχεται ελεύθερα»*.

¹⁹⁰ *«3. α) Κανείς δεν πιέζεται να εκτελέσει αναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία»*.

¹⁹¹ Π. Λεβενιώτης, Νομολογία, θεωρία και πρακτικά ζητήματα εργατικού δικαίου, εκδόσεις Σάκκουλα, 2021, σελ. 30.

¹⁹² ΕΔΔΑ, Van der Musselle κατά Βελγίου, 1983, παρ. 32, ΕΔΔΑ, Stummer κατά Αυστρίας (Τμήμα Ευρείας Σύνθεσης), 2011, παρ. 118.

συμβατικού δεσμού της σύμβασης εργασίας, πρέπει να υπομνησθεί πως από την ελευθερία της εργασίας και του επαγγέλματος (άρθρο 5 παράγραφος 1 του Συντάγματος) απορρέει η αρχή ότι καθένας μπορεί να αποφασίζει τη σύναψη ή όχι σύμβασης εργασίας με ορισμένο εργοδότη, να επιλέγει το πρόσωπο του εργοδότη του, τη θέση εργασίας του¹⁹³, να επιλέγει ή να αλλάζει το είδος, τον τόπο και τον χρόνο της εργασιακής απασχόλησής του, τον τρόπο άσκησης της¹⁹⁴.

Ενόψει των ανωτέρω αναφερομένων, καθίσταται προφανές πως η απουσία του παραμικρού μέσου άμυνας στο πρόσωπο του εργαζομένου σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του αντισυμβαλλόμενου εργοδότη του και κατά συνέπεια, ο «εξαναγκασμός» του εργαζομένου να ασκήσει την συνταγματικά κατοχυρωμένη επαγγελματική ελευθερία του και να παρέχει την εργασία του, κατά τρόπο αντίθετο με την αληθινή βούλησή του και ως αποτέλεσμα εξωτερικών παρεμβάσεων τρίτων προσώπων, έρχεται σε προφανή αντίθεση με το άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος, όπως αυτό αναλύθηκε αμέσως ανωτέρω. Στην εξαγωγή του εν λόγω συμπεράσματος συνηγορεί και το γεγονός πως ο εργαζόμενος αναγκαζόμενος να αποδεχθεί αδιαμαρτύρητα την αποσύνδεση του μέχρι πρότινος αντισυμβαλλόμενου εργοδότη του από τον συμβατικό δεσμό της σύμβασης εργασίας και την άνευ ετέρου μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης σε πρόσωπο παντελώς άγνωστο, πολλές φορές, ως προς τον ίδιο, περιέρχεται σε μία κατάσταση *de facto* υποχρεωτικής εργασίας, καθώς ελλείπει το στοιχείο της παροχής της εργασίας ως προϊόν ανόθευτης και ελεύθερης βούλησης του ίδιου του προσώπου που φέρει την σχετική υποχρέωση, ήτοι του εργαζομένου. Υπό την παρούσα εκδοχή, ο εργαζόμενος οφείλει να ανταποκριθεί στις συμβατικές δεσμεύσεις που είχαν αρχικά αναληφθεί έναντι προσώπου που ο ίδιος επέλεξε, απέναντι σε ένα νέο πρόσωπο ενάντια στη θέλησή του και χωρίς να έχει ο ίδιος προσφερθεί οικειοθελώς στην εν λόγω παροχή εργασίας. Μάλιστα, όπως προσφάτως, διατυπώθηκε η θέση στην ελληνική θεωρία περί του ότι «η ερμηνεία των εννοιών της αναγκαστικής και υποχρεωτικής εργασίας από τη νομολογία του Ε.Δ.Δ.Α. σε συνδυασμό με τη ρητή αναφορά στα θεμελιώδη δικαιώματα της νομολογίας του Δ.Ε.Ε. για το δικαίωμα εναντίωσης [...] επιτρέπουν να υποστηριχθεί βάσιμα ότι το δικαίωμα εναντίωσης αποτελεί έκφανση του θεμελιώδους δικαιώματος απαγόρευσης της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας»¹⁹⁵.

¹⁹³ Δ. Ζερδελής, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, ο.π., §7, πλαγιάριθ. 3.

¹⁹⁴ Ίδετε συναφώς, ΣτΕ 2112/1984, ΕλλΔνη 1985.130.

¹⁹⁵ Π. Πετρόγλου, ο.π., σελ. 105.

Πηγαίνοντας ένα βήμα παραπέρα τον ανωτέρω παρουσιαζόμενο συλλογισμό και από τη στιγμή που, όπως επεξηγήθηκε και ανωτέρω, η απαγόρευση της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας συνιστά αρνητική εκδήλωση του δικαιώματος του άρθρου 5 παράγραφος 1 του Συντάγματος περί ελευθερίας της εργασίας, η μη αναγνώριση του δικαιώματος εναντίωσης ενδέχεται, υπό το πρίσμα των εκάστοτε συντρεχουσών συνθηκών, να συνιστά παραβίαση του άρθρου 5 παράγραφος 1 του Συντάγματος. Προς τις ανωτέρω εκτιθέμενες κατευθύνσεις περί συνταγματικών δικαιωμάτων που φαίνεται να τίθενται εν αμφιβόλω σε περίπτωση μη αναγνώρισης σχετικού δικαιώματος εναντίωσης στο πρόσωπο του εργαζομένου, κινήθηκε και η ίσως σημαντικότερη νομολογιακή κρίση επί του συγκεκριμένου ζητήματος που εντοπίζεται στην εθνική νομολογία της χώρας μας. Πρόκειται για την υπ' αριθ. 1969/2017 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών¹⁹⁶, για την οποία θα γίνει εκτενής μνεία κατωτέρω και στην οποία, το Δικαστήριο στηριζόμενο και επικαλούμενο τα θεμελιώδη συνταγματικά δικαιώματα που ερείδονται στην διάταξη του άρθρου 5 παράγραφος 1 του Συντάγματος, προέβη στην θεμελίωση του σχετικού δικαιώματος εναντίωσης, δεχόμενο πως: *«[...] Δεν συμβιβάζεται με το δικαίωμα ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας και ελεύθερης επιλογής θέσης εργασίας να επιβάλλεται στον εργαζόμενο, παρά την αντίθεση βούλησή του, ένας άλλος εργοδότης στην θέση αυτού που ελεύθερα επέλεξε»*. Βέβαια, χάριν πληρότητας, κρίνεται επιβεβλημένο να υπομνησθεί πως όσον αφορά την ενδεχόμενη παραβίαση του δικαιώματος εργασίας, όπως αυτό κατοχυρώνεται στο Σύνταγμα και στην ΕΣΔΑ, με την απουσία θετικής αναγνώρισης του δικαιώματος εναντίωσης, τα ελληνικά Δικαστήρια έχουν αποφανθεί αρνητικά¹⁹⁷.

Γ. Η θετική συμβατική ελευθερία του εργαζομένου

Η συμβατική ελευθερία αποτελεί την κυριότερη εκδήλωση της ιδιωτικής αυτονομίας που με τη σειρά της συνιστά έκφανση της γενικότερης αρχής του αυτοπροσδιορισμού του ανθρώπου¹⁹⁸. Κάθε πρόσωπο δύναται να ρυθμίζει μόνο του τις περιουσιακές και προσωπικές του σχέσεις κατά τρόπο που ανταποκρίνεται στην ελεύθερη βούλησή του. Γίνεται, ομόφωνα δεκτό ότι η αρχή της συμβατικής ελευθερίας θεμελιώνεται στις ατομικές ελευθερίες και συγκεκριμένα ότι αποτελεί

¹⁹⁶ Διαθέσιμη σε ΕΕργΔ 2018.720 – 738 και ΔΕΕ 2018.1222, με σχόλιο Α. Πολυχρονιάδου, σελ. 1231 – 1240.

¹⁹⁷ Ίδετε την ΜΠρΒόλου 60/2012 ΔΕΝ 2012.1194, με περαιτέρω παραπομπές.

¹⁹⁸ Π. Παπανικολάου, Περί των ορίων της προστατευτικής παρεμβάσεως του δικαστή στη σύμβαση, Προς μία γενική θεωρία περί καταχρήσεως της συμβατικής ελευθερίας, εκδόσεις Σάκκουλα, 1991, σελ. 54.

ειδικότερη εκδήλωση του κατοχυρωμένου στο άρθρο 5 παράγραφος 1 δικαιώματος για ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας και ακώλυτη συμμετοχή στην οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας¹⁹⁹, όπως το εν λόγω άρθρο έχει ήδη παρουσιασθεί κατά τις ειδικότερες πτυχές του, αμέσως ανωτέρω στην παρούσα εργασία. Κατά άλλη δε άποψη που διατυπώνεται στη θεωρία, η συμβατική ελευθερία βρίσκει εκτός από την συνταγματική της κατοχύρωση και την ηθική της δικαιολόγηση «στην αξία της αυτονομίας του ατόμου και στην πρωταρχική (προδικαιϊκή) ανάγκη του για ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς του»²⁰⁰.

Περαιτέρω, η διάταξη του άρθρου 361 ΑΚ, που ορίζει ότι προς σύσταση ή αλλοίωση ενοχής με δικαιοπραξία απαιτείται, εφόσον ο νόμος δεν ορίζει διαφορετικά, σύμβαση, καθιερώνει τον κανόνα ότι η ιδιωτική αυτονομία μπορεί να παράγει ενοχικά δικαιώματα και υποχρεώσεις κατ' αρχήν μόνο μέσω σύμβασης και δεν αρκεί αντίθετα μονομερής δικαιοπραξία, **αφού το να αποκτά ένα άτομο δικαιώματα και πολύ περισσότερο υποχρεώσεις με βάση τη βούληση άλλου ατόμου και χωρίς τη δική του συναίνεση προσκρούει στην αυτοδιάθεση και στην ισότητα των πολιτών, ως συνταγματικά κατοχυρωμένα ατομικά δικαιώματα (άρθρ. 2παράγραφος 1, 4 παράγραφοι 1 παρ. 2 και 5 παράγραφος 1 του Συντάγματος)**²⁰¹. Συνέπεια άμεση της αρχής της αυτονομίας της ιδιωτικής βούλησης είναι η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων, που έμμεσα καθιερώνεται με την αυτή διάταξη του άρθρου 361 ΑΚ ως έκφραση της οικονομικής ελευθερίας, που αποτελεί και αυτή ατομικό δικαίωμα κατοχυρωμένο από το άρθρο 5 παράγραφος 1 του Συντάγματος²⁰². Ελευθερία των συμβάσεων σημαίνει α) ελευθερία του ατόμου να συνάπτει ή να μη συνάπτει σύμβαση τόσο γενικά όσο και με συγκεκριμένο πρόσωπο ως αντισυμβαλλόμενο (**ελευθερία επιλογής του αντισυμβαλλομένου**) και β) ελευθερία καθορισμού του περιεχομένου της σύμβασης. Όπως αναφανδόν προκύπτει εκ των ανωτέρω αναφερομένων, η άσκηση της συμβατικής ελευθερίας εκδηλώνεται σε περισσότερα επίπεδα²⁰³, με την ελευθερία σύναψης (θετική) ή άρνησης σύναψης (αποθετική) σύμβασης²⁰⁴ και **τη λογικώς ακολουθούσα ελευθερία επιλογής του αντισυμβαλλομένου**²⁰⁵ να προηγούνται χρονικά. Οι συναλλασσόμενοι είναι

¹⁹⁹ Π. Παπανικολάου, ο. π. υποσημ. 3, σελ. 66· Βλαχόπουλος Σ., ο. π., σελ. 367.

²⁰⁰ Μ. Σταθόπουλος, Γενικό Ενοχικό Δίκαιο, Ε' Έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, 2018, σελ. 689 επ.

²⁰¹ ΑΠ 166/2016, διαθέσιμη σε www.areiospagos.gr.

²⁰² ΟΛΑΠ 4/1998, σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

²⁰³ Μ. Σταθόπουλος, ο. π., σελ. 688.

²⁰⁴ Κ. Ξυπολιάς, Η αναγκαστική σύμβασις, Αθήναι, 1971, σελ. 1, χαρακτηριζόμενη και ως «εξωτερική» ελευθερία.

²⁰⁵ Π. Παπανικολάου, ο. π., σελ. 81.

ελεύθεροι να υποβάλουν πρόταση για σύναψη σύμβασης, ή να αποδεχθούν ή να απορρίψουν αντίστοιχη πρόταση άλλου μέρους²⁰⁶, ώστε να αποφασίζουν οι ίδιοι για τη διάθεση των αγαθών τους, με σκοπό την ιδανική ικανοποίηση των συμφερόντων τους. Η άσκηση της συμβατικής ελευθερίας υπό την έννοια αυτή, συνδέεται με την απόλαυση της κύριας παροχής και την προέλευσή της **από συγκεκριμένο πρόσωπο**²⁰⁷.

Η ελευθερία σύναψης (ή μη σύναψης) σύμβασης και επιλογής του προσώπου του αντισυμβαλλομένου ισχύει και στον χώρο των εργασιακών σχέσεων²⁰⁸. Ιδίως, στον χώρο αυτό και στις εντοπιζόμενες συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, αναφέρεται έντονο το φαινόμενο της τυπικής, γενικής διατάραξης της λειτουργίας της συμβατικής ελευθερίας, ιδίως λόγω της διαπραγματευτικής ανισότητας μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή, η συνταγματική εγγύηση της συμβατικής ελευθερίας, όπως παρουσιάστηκε ανωτέρω, περιλαμβάνει, εκτός των άλλων, και την υποχρέωση προστασίας του ασθενέστερου συμβαλλομένου από τον δικαιοπρακτικό του ετεροπροσδιορισμό από τον ισχυρότερο συμβαλλόμενο²⁰⁹. Ο δικαιοπρακτικός αυτός ετεροπροσδιορισμός φαίνεται να αποκτά ιδιαίτερα μεγάλες διαστάσεις στο υπό εξέταση ζήτημα της μεταβίβασης επιχείρησης και εντεύθεν, της μεταβολής του προσώπου του αντισυμβαλλομένου του εργαζομένου, χωρίς την αναγνώριση αντίστοιχου δικαιώματος εναντίωσης στο πρόσωπο του εργαζομένου. Με άλλα λόγια, συνεπεία της μεταβίβασης της επιχείρησης επέρχεται ρήγμα στον συμβατικό δεσμό με την υπεισέλωση σε αυτόν, ενός τρίτου προσώπου, χωρίς την συναίνεση του έτερου συμβαλλόμενου μέρους, ήτοι του εργαζομένου. Ο τελευταίος, όντας εκ προοιμίου και ήδη κατά τον χρόνο σύναψης της σύμβασης εργασίας με τον μεταβιβάζοντα εργοδότη σε μειονεκτική διαπραγματευτική θέση, έρχεται αντιμέτωπος με μία συνθήκη που επιτείνει αυτή την υφιστάμενη ανισομέρεια. Η μεταβολή του προσώπου του αντισυμβαλλομένου εργοδότη, χωρίς την παραμικρή συμμετοχή του άμεσα ενδιαφερόμενου εργαζομένου με την εκδήλωση της συναίνεσής του ή την δυνατότητα του να εναντιωθεί στην σκοπούμενη μεταβολή, φαίνεται να έρχεται σε κατάφωρη αντίθεση με την συνταγματική εγγύηση της προστασίας της συμβατικής ελευθερίας, ορώμενη υπό το πρίσμα της ελεύθερης επιλογής του αντισυμβαλλομένου. Ο εργαζόμενος καλείται,

²⁰⁶ Μ. Σταθόπουλος, ο.π., σελ. 688.

²⁰⁷ Π. Παπανικολάου, ο.π., σελ. 83.

²⁰⁸ Δ. Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο, ο.π., σελ. 521.

²⁰⁹ Δ. Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο, ο.π., σελ. 687.

πολλές φορές μάλιστα ακόμη και ύστερα από την ολοκλήρωση της μεταβίβασης, να συνεχίσει να παρέχει τις υπηρεσίες του και να εκτελεί την αντιπαροχή της σύμβασης εργασίας, προς όφελος ενός τρίτου προσώπου, το οποίο ουδέποτε επέλεξε ο ίδιος, όπως επιτάσσει η συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων²¹⁰.

Μάλιστα, η εν λόγω παραβίαση της συμβατικής ελευθερίας φέρεται να επιτείνεται έτι περαιτέρω, στην περίπτωση όπου ο εργαζόμενος δεν διατηρεί την παραμικρή δυνατότητα αντίδρασης με την απουσία της αναγνώρισης του δικαιώματος εναντίωσης που αποτελεί και το αντικείμενο της παρούσας εργασίας. Ως εκ τούτου, η διάταξη του άρθρου 5 παράγραφος 1 του ισχύοντος Συντάγματος, υπό την ειδικότερη έκφανση της συμβατικής ελευθερίας που κατοχυρώνεται σε αυτή, αποτελεί το κατάλληλο μεθοδολογικό εργαλείο και την κατάλληλη νομιμοποιητική βάση για τη θεμελίωση του δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου με την περιφρούρηση της βασικής ελευθερίας του τελευταίου να συμβληθεί με πρόσωπο που το ίδιο έχει επιλέξει, κατά την ελεύθερη βούλησή του ή άλλως, να μην συνδεθεί συμβατικά με πρόσωπο που δεν έχει επιλέξει ο ίδιος.

II. Η μεταβίβαση επιχείρησης άνευ δικαιώματος εναντίωσης ως περιορισμός ή/και παραβίαση των συνταγματικά κατοχυρωμένων δικαιωμάτων και ελευθεριών του εργαζομένου

Ύστερα από την ως άνω παρουσίαση της απουσίας της ρητής νομοθετικής κατοχύρωσης του δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης στην οποία εργάζεται και συνακόλουθα, μεταβίβασης της εργοδοτικής ιδιότητας σε τρίτο πρόσωπο, χωρίς το παραμικρό διαθέσιμο μέσο αντίδρασης, ενδιαφέρον αναφύεται το ζήτημα περί ενδεχόμενου περιορισμού ή/και παραβίασης συνταγματικά κατοχυρωμένων δικαιωμάτων του εργαζομένου, όπως αυτά εκτέθηκαν αμέσως ανωτέρω. Ο συγκεκριμένος προβληματισμός αποκτά ακόμη μεγαλύτερη αξία εάν αναλογιστεί κανείς την κομβική θέση που κατέχει το άρθρο 5 παράγραφος 1 του Συντάγματος στην ελληνική έννομη τάξη, αποτελώντας από κοινού με το άρθρο 106 παράγραφος 2 του Συντάγματος (ανάπτυξη της ιδιωτικής οικονομικής πρωτοβουλίας) και το άρθρο 17 παράγραφος 1 του Συντάγματος

²¹⁰ Υπό την έννοια αυτή, κανείς δεν μπορεί καταρχήν να αναγκαστεί να συνάψει σύμβαση παράγουσα υποχρεώσεις εις βάρος του ή να ανανεώσει προϋπάρχουσα σύμβαση αντίθετα προς τη θέλησή του, ούτε μπορεί να δεσμευτεί από σύμβαση μεταξύ τρίτων προσώπων, ιδεοτε προς την κατεύθυνση αυτή την υπ' αριθ. 1202/1980 απόφαση του ΣτΕ, Αρμ. 1980.601.

(προστασία της ατομικής ιδιοκτησίας), τους τρεις (3) θεμελιώδεις πυλώνες της κανονιστικής φυσιογνωμίας του «οικονομικού Συντάγματος» της Ελλάδας²¹¹.

Αρχικά, για την πληρέστερη εξέταση του τιθέμενου ζητήματος, πρέπει να εκκινήσει κανείς από την μελέτη των περιορισμών που δύνανται να επιβληθούν σε συνταγματικώς κατοχυρωμένα ατομικά δικαιώματα, όπως αυτά που τίθενται στο προσκήνιο κατά τη μελέτη της ανυπαρξίας του δικαιώματος εναντίωσης. Τα απορρέοντα εκ του άρθρου 5 παράγραφος 1 του Συντάγματος δικαιώματα περί ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας, ελευθερίας του επαγγέλματος και της εργασίας και συμβατικής ελευθερίας, όπως και τα λοιπά ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα που εγγύαται το Σύνταγμα, δεν είναι απόλυτα, αλλά, αντίθετα, είναι επιδεκτικά περιορισμών. Τούτο άλλωστε, είναι αναμενόμενο στο πλαίσιο μιας δημοκρατικής και φιλελεύθερης κοινωνίας, όπου περισσότερα δικαιώματα επιζητούν αυτόνομο πεδίο ανάπτυξης και εντεύθεν, ανακύπτει επιβεβλημένη η αρμονική συνύπαρξη πλειόνων δικαιωμάτων και η εξασφάλιση ενός ελάχιστου ελεύθερου πεδίου ευόδωσής τους. Όπως γίνεται δεκτό στη θεωρία, «τα θεμελιώδη δικαιώματα τυποποιούν και προστατεύουν συγκεκριμένες κατηγορίες συμπεριφοράς, ενώ το ποιες πράξεις ή παραλείψεις εντάσσονται στο προστατευτικό πεδίο του κάθε δικαιώματος, προκύπτει από το ίδιο το συνταγματικό κείμενο, το οποίο οριοθετεί (προβλέπει ρητούς περιορισμούς) το πεδίο εφαρμογής του εκάστοτε δικαιώματος»²¹².

Ειδικότερα, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας (άρθρο 25 παράγραφος 1 εδ. δ' του Συντάγματος), οι επιβαλλόμενοι από τον νόμο περιορισμοί πρέπει να είναι πρόσφοροι και αναγκαίοι για την επίτευξη του επιδιωκόμενου από τον νομοθέτη σκοπού δημοσίου ή κοινωνικού συμφέροντος και να μην είναι δυσανάλογοι, σε σχέση προς αυτόν («*stricto sensu*» αναλογικότητα). Επιπλέον, ως περιορισμοί μπορούν να αναφερθούν η ρήτρα επιφύλαξης υπέρ του νόμου ως γενικός περιορισμός κάθε ατομικού δικαιώματος²¹³, καθώς επίσης και οι περιορισμοί των «δικαιωμάτων των άλλων», του «Συντάγματος» και των «χρηστών ηθών»²¹⁴, οι οποίοι συνοδεύουν την γραμματική διατύπωση της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του

²¹¹ Π. Παραράς, Οικονομική Ελευθερία, εκδόσεις Σάκκουλα, 2019, σελ. 331, όπου εύστοχα αναφέρει ότι «*βασικό χαρακτηριστικό του αστικού φιλελεύθερου καθεστώτος, όπως ανέκαθεν υπήρξεν η Χώρα μας, αποτελεί η ελεύθερη οικονομία της αγοράς (=οικονομικός φιλελευθερισμός), η οποία θεμελιώνεται στη συμβατική ελευθερία, στην ελευθερία του ανταγωνισμού και στο δικαίωμα ατομικής ιδιοκτησίας, ιδιαίτερα σημαντικές οικονομικές ελευθερίες για την επιβίωση του εν κοινωνία ατόμου*».

²¹² Σ. Βλαχόπουλος, ό.π., σελ. 19.

²¹³ Π. Μαντζούφας, Οικονομική κρίση και Σύνταγμα, εκδόσεις Σάκκουλα, 2014, σελ. 219.

²¹⁴ Χαρακτηριστική αναδεικνύεται στο σημείο αυτό, η κοινή συνισταμένη τόσο του δημοσίου όσο και του ιδιωτικού δικαίου με την χρήση της έννοιας των «χρηστών ηθών» ως απώτατο όριο για το επιτρεπτό της παρέμβασης σε δικαιώματα τρίτων αφενός και για το κύρος των δικαιοπραξιών αφετέρου, μέσω των διατάξεων των άρθρων 178 και 179 ΑΚ. Ομοίως, η ίδια λειτουργία των χρηστών ηθών εντοπίζεται και στη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ αναφορικά με την καταχρηστική άσκηση δικαιώματος και τη λειτουργία των χρηστών ηθών ως κριτήριο καθοριστικό για την κρίση περί καταχρηστικότητας ή μη.

Συντάγματος²¹⁵. Τέλος, η αρχή της αναλογικότητας, όπως παρουσιάστηκε ανωτέρω και ο «πυρήνας» του δικαιώματος μπορούν να λειτουργήσουν κατασταλτικά ως περιορισμοί των τυχόν επιβαλλόμενων περιορισμών. Ως προς την αρχή του πυρήνα του δικαιώματος και ελλείψει ρητή συνταγματικής υιοθέτησης, αξίζει να παρατηρηθεί πως σύμφωνα με αυτή, οι περιορισμοί που επιβάλλονται στα δικαιώματα, έχουν ένα «απώτατο» όριο, τον ίδιο το πυρήνα τους, ο οποίος απαγορεύεται να θίγεται με αποτέλεσμα να εκμηδενίζεται η κανονιστική αξία του δικαιώματος²¹⁶.

A. Περιορισμός ή Παραβίαση;

Αρχικά, για να ευοδωθεί η σχετική συζήτηση περί ενδεχόμενου περιορισμού των συνταγματικών δικαιωμάτων του εργαζομένου, όπως αυτά προστατεύονται δυνάμει του άρθρου 5 παράγραφος 1 του Συντάγματος εξαιτίας της μεταβίβασης της επιχείρησης που δεν συνοδεύεται από την αναγνώριση σχετικού δικαιώματος εναντίωσης, θα πρέπει να πραγματοποιηθεί η εξής σημαντική παραδοχή: κατά λογική και νομική αναγκαιότητα, ο περιορισμός των δικαιωμάτων του εργαζομένου προϋποθέτει την άσκηση και επιδίωξη απόλαυσης ενός άλλου συνταγματικού δικαιώματος από ένα άλλο πρόσωπο, εντός του ίδιου βιοτικού πεδίου εννόμων σχέσεων. Στην προκειμένη περίπτωση, η παραδοχή αυτή βρίσκει στέρεο πεδίο εφαρμογής μέσω της συνταγματικά προστατευόμενης άσκησης της επιχειρηματικής και οικονομικής ελευθερίας, της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας (άρθρο 5 παράγραφος 1 Συντάγματος) και του δικαιώματος της ιδιοκτησίας (άρθρο 17 παράγραφος 1 Συντάγματος) τόσο του αρχικού συμβαλλομένου εργοδότη που αποφασίζει να προβεί στην ελεύθερη διάθεση και μεταβίβαση ενός περιουσιακού στοιχείου του, ήτοι αυτού της επιχείρησής του όσο και του διαδόχου - αποκτώντος εργοδότη που αποφασίζει να προβεί στην εξαγορά της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης. Χαρακτηριστικά, όπως γίνεται δεκτό στη θεωρία, *«στα δικαιώματα αμέσως ή εμμέσως οικονομικού χαρακτήρα (οικονομική ελευθερία, ιδιοκτησία / περιουσία, προστασία περιβάλλοντος, αειφορία, προστασία δασών, χωρικός σχεδιασμός, προστασία*

²¹⁵ Σύμφωνα με το άρθρο 106 παρ. 2 του Συντάγματος, *«Η ιδιωτική οικονομική πρωτοβουλία δεν επιτρέπεται να αναπτύσσεται σε βάρος της ελευθερίας και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας ή προς βλάβη της εθνικής οικονομίας»*.

²¹⁶ Σ. Βλαχόπουλος, ό.π., σελ. 26.

μνημείων), [...] μπορεί να προκύψει ζήτημα σύγκρουσης και εναρμόνισης εκατέρωθεν θεμελιωδών δικαιωμάτων»²¹⁷.

Ήδη, στο παρόν στάδιο της παρούσας και από όσα έχουν αναφερθεί ανωτέρω, καθίσταται αυταπόδεικτη η πιθανή αντιμετώπιση του νομοθετικού ελλείματος περί ρύθμισης του δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη συνεπεία της μεταβίβασης, ως μέσο περιορισμού -και πολλές φορές πλήρους κατάλυσης- του δικαιώματος του εργαζομένου να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του, συμμετέχοντας στην οικονομική και επαγγελματική ζωή της χώρας, πλήττοντας, έτσι, τη δική του «ανταγωνιστικότητα», δηλαδή την επαγγελματική του ανέλιξη και σταδιοδρομία, σύμφωνα με τη δική του βούληση. Με σκοπό εξάλλου, την αντιμετώπιση του κινδύνου πλήρους κατάλυσης των οικείων δικαιωμάτων κάθε εργαζομένου που δεν δύναται να αντιδράσει και να εκφράσει την αντίθετη βούλησή του ως προς την -υψίστης σημασίας για τη λειτουργία του συμβατικού δεσμού- αυτόματη μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, θα πρέπει να τεθεί στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος του ερευνητή και του εφαρμοστή του δικαίου, η υποχρέωση τήρησης ελαχίστων προϋποθέσεων εγκυρότητας των τυχόν επιβαλλόμενων περιορισμών («περιορισμοί των περιορισμών»), όπως αυτή ενορχηστρώνεται στο πλαίσιο του ισχύοντος Συντάγματος. Η ανωτέρω ανάγκη εντείνεται έτι περαιτέρω στον χώρο του εργατικού δικαίου, λαμβάνοντας υπόψη την διαπραγματευτική ανισότητα των συμβαλλομένων μερών και την υπεροχή του εργοδότη (ειδικά στις περιπτώσεις απλών μισθωτών χωρίς διευθυντικές ιδιότητες), ο οποίος καταλήγει πολλές φορές, να μεταχειρίζεται τον αντισυμβαλλόμενο εργαζόμενο ως μέσο εξυπηρέτησης των επιχειρηματικών συμφερόντων του, όπως αυτά ενδέχεται να ευοδώνονται με την σκοπούμενη μεταβίβαση, σε προφανή αντίθεση με το άρθρο 2 του Συντάγματος. Η συμβατική ελευθερία σ' αυτές τις περιπτώσεις αδυνατεί να λειτουργήσει ως μηχανισμός αυτοπροσδιορισμού των μερών και ο εργαζόμενος στερείται τη δυνατότητα προάσπισης των συμφερόντων του, έχει, επομένως, ανάγκη αυξημένης προστασίας. Η προστασία αυτή δέον όπως εξασφαλιστεί για τον εργαζόμενο με τη χορήγηση του υπό μελέτη δικαιώματος εναντίωσης.

B. Τα αντιτιθέμενα συμφέροντα και δικαιώματα εργοδότη και εργαζομένου

²¹⁷ Ε. Βενιζέλος, Το Ελληνικό Σύνταγμα, τόμος 1, εκδόσεις Σάκκουλα, 2025, σελ. 227.

Όπως προεκτέθη και ανωτέρω, στο πλαίσιο λειτουργίας του συμβατικού δεσμού εργοδότη – εργαζομένου, ιδιαίτερο ρόλο διαδραματίζει η σχέση εμπιστοσύνης και η κοινωνία συμφερόντων και κινδύνων που καθορίζει σε μεγάλο βαθμό τα εκατέρωθεν δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μερών. Όπως συμβαίνει σε όλους τους συμβατικούς τύπους, έτσι και στη σύμβαση εργασίας, τα μέρη προσδοκούν στην όσο το δυνατόν μεγαλύτερη και πληρέστερη περιφρούρηση των αντιτιθέμενων -σε μεγάλο βαθμό- συμφερόντων τους. Η προσδοκία αυτή δε αποκτά ακόμα μεγαλύτερη σημασία σε περιπτώσεις επέλευσης γεγονότων τα οποία δύνανται, υπό προϋποθέσεις, να επιφέρουν καίριες επιδράσεις στην υφή του συμβατικού δεσμού, όπως αυτή είχε προσδιοριστεί από τα μέρη κατά τον χρόνο σύναψής του. Η μεταβίβαση επιχείρησης αποτελεί αναντίρρητα τέτοια περίπτωση μέσω της επερχόμενης αυτοδίκαιης μεταβίβασης της εργοδοτικής ιδιότητας σε ένα τρίτο και «ξένο» προς τον συμβατικό δεσμό πρόσωπο. Ευλόγως αντιλαμβάνεται κανείς πως οι τριγμοί που επέρχονται ως προς την φυσιολογική εξέλιξη της ενοχικής σχέσης μόνο αμελητέοι δεν είναι.

Μέσα και από την εξέταση των προεκτάσεων της μεταβίβασης επιχείρησης που συνεχονται με τον διάλογο που επιχειρείται σε θεωρία (σε μεγαλύτερο βαθμό) και νομολογία (σε μικρότερη έκταση) ως προς την ενδεχόμενη θεμελίωση του δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου, έρχεται στο προσκήνιο το ζήτημα της σύγκρουσης των συμφερόντων του εργοδότη (τόσο του αρχικού, όσο και του υποψηφίου διαδόχου) με τα συμφέροντα του εργαζομένου, καθιστάμενης απαραίτητης της εξισορρόπησης και της στάθμισης αυτών για την απρόσκοπτη συνέχιση της λειτουργίας του συμβατικού δεσμού.

Ειδικότερα, από τη μία πλευρά, κεντρικό ρόλο στη σύμβαση εργασίας παίζει το συμφέρον του εργοδότη για την οργάνωση της επιχειρηματικής δραστηριότητάς κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να εξασφαλίζεται το μέγιστο δυνατό όφελος και η ενισχυμένη θέση του στους κόλπους της ελεύθερης αγοράς. Αναντίρρητα, κάθε επιχείρηση – εργοδότης προσδοκά για την οργάνωση της παραγωγικής δραστηριότητάς του και την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, κατά τέτοιο τρόπο ώστε να καθίσταται εφικτή η επίτευξη αυξανόμενου κέρδους και η ενίσχυση της θέσης του στο οικείο τομέα επιχειρηματικής δραστηριοποίησης. Στο ίδιο μήκος κύματος, κάθε εργοδότης με προφανή σκοπό την επίτευξη των ανωτέρω στόχων και στο πλαίσιο της επιχειρηματικής και οικονομικής ελευθερίας, διατηρεί ακέραια τη δυνατότητα μεταβίβασης της επιχείρησής του, σύμφωνα με τη σχετική

επιχειρηματική απόφαση που λαμβάνει. Αντίστοιχα, κάθε τρίτος ενδιαφερόμενος δύναται να εκφράσει το σχετικό ενδιαφέρον και εν τέλει, να αποκτήσει την πωλούμενη επιχείρηση. Ομοίως, άξια αναφοράς καθίσταται και η δικαιολογημένη προσδοκία του υποψηφίου διαδόχου εργοδότη, να αποκτήσει την επιχείρηση υπό την ίδια νομική και πραγματική κατάσταση, με το ίδιο εξειδικευμένο και τεχνικά καταρτισμένο προσωπικό, κάνοντας χρήση του πιθανού ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος που έχει καρπωθεί στους κόλπους του «επιχειρείν». Βέβαια, πρέπει να υπογραμμισθεί πως η άλλη πλευρά του νομίσματος της ισχύουσας νομοθετικής ρύθμισης περί αυτοδίκαιης μεταβίβασης της εργασιακής σχέσης θέτει όμοιου περιεχομένου ζητήματα επέμβασης στην σφαίρα του εκδοχέα εργοδότη. Τούτο, καθώς η επιβάρυνση της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης με την αναγκαστική «συμμεταβίβαση» των εργασιακών σχέσεων, που εντάσσονται σ' αυτήν, αποτελεί, από την πλευρά του μεταβιβαζόντος, επέμβαση στην εξουσία διάθεσης της επιχείρησής του²¹⁸.

Υπό το φως των ανωτέρω και χάριν της πληρέστερης εξέτασης του υπό κρίση δικαιώματος εναντίωσης, δεν πρέπει να παροράται πως ενδεχόμενη αναγνώριση του δικαιώματος εναντίωσης στο πρόσωπο του εργαζομένου, δύναται υπό συγκεκριμένες περιστάσεις, να θίξει τον πυρήνα της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη να αξιοποιήσει δια της μεταβιβάσεως την περιουσία του. Τούτο, ιδίως εάν αναλογιστεί κανείς, πως σε περίπτωση αναγνώρισης του εν λόγω δικαιώματος, εξακολουθεί να παραμένει ενεργή η υποχρέωση του μεταβιβαζόντος εργοδότη να διατηρήσει τη σύμβαση εργασίας με τον εναντιούμενο εργαζόμενο. Ωστόσο, η αποξένωση του μεταβιβαζόντος από την επιχείρηση καθιστά αυτήν την υποχρέωση πρακτικά αδύνατη, μη υπάρχουσών διαθέσιμων θέσεων εργασίας. Ακόμα και στην περίπτωση που μεταβιβάζεται μόνο τμήμα ή κλάδος της επιχείρησης, επομένως ο μεταβιβάζων εργοδότης διατηρεί τις λοιπές δραστηριότητες, θα αναγκαζόταν να απολύσει τους εργαζόμενους που έχουν ασκήσει το δικαίωμα εναντίωσης, καθώς οι θέσεις εργασίας τους θα είχαν ουσιαστικά εκλείψει. Ο συγκεκριμένος «εξαναγκασμός» του μεταβιβαζόντος εργοδότη να καταγγείλει τις συμβάσεις εργασίας των εναντιούμενων εργαζομένων, φαίνεται να πλήττει άμεσα την επιχειρηματική του ελευθερία, καθώς και την ελευθερία των συμβάσεων που απορρέει από αυτήν. Τούτο, πόσω μάλλον, από τη στιγμή που η καταγγελία της σύμβασης συνοδεύεται από την καταβολή

²¹⁸ Α. Πολυχρονιάδου, Διδακτορική Διατριβή, ο.π., σελ. 30.

υψηλής αποζημίωσης και εντεύθεν, επιβολής μίας ιδιαίτερα επαχθούς υποχρέωσης στο πρόσωπο του εργοδότη, η οποία ενδέχεται να λειτουργήσει ακόμα και ανασταλτικά για τη λήψη της επιχειρηματικής απόφασης περί μεταβίβασης της επιχείρησης. Βέβαια, ως αντίβαρο στην ως άνω θέση θα μπορούσε κανείς να αντιτάξει ότι χωρίς δικαίωμα εναντίωσης, ο μεταβιβάζων εργοδότης καρπώνεται κατά την μεταβίβαση της επιχείρησης την υπεραξία μιας στελεχωμένης από έμπειρα στελέχη οικονομικής οντότητας, υπεραξία δηλαδή που αφορά στους εργαζόμενους και την οποία αυτοί θα έπρεπε να μπορούν να την διαπραγματευτούν. Ακόμα, δεν πρέπει να λανθάνει της προσοχής πως το δικαίωμα εναντίωσης παρότι συνιστά ατομικό και όχι συλλογικό δικαίωμα, μπορεί να λάβει χώρα και σε συλλογικό επίπεδο, με αποτέλεσμα να παρίσταται αυξημένος ο κίνδυνος ομαδικών εναντιώσεων των εργαζομένων να μεταβιβάσουν τις εργασιακές τους σχέσεις με αποτέλεσμα τη ματαίωση της μεταβίβασης ή τη μείωση του οφέλους για τον μεταβιβάζοντα, λόγω του αυξημένου κόστους καταβολής αποζημιώσεων, υπό την προϋπόθεση πως οι εν λόγω εναντιώσεις δεν κριθούν καταχρηστικές κατά τις επιταγές του άρθρου 281 ΑΚ.

Στην αντίπερα όχθη, όπως αναλυτικά έχει επεξηγηθεί και ανωτέρω, ο εργαζόμενος στο πλαίσιο της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητάς του, της επαγγελματικής ελευθερίας του, της ελευθερίας της εργασίας και της συμβατικής ελευθερίας του, διατηρεί ακέραια τη δυνατότητα να συμμετάσχει ενεργητικά κατά τις διεργασίες περί μεταβίβασης της επιχείρησης στην οποία εργάζεται και ειδικότερα δε, να εκφράσει την αντίθετη βούλησή του ως προς την επιδιωκόμενη μεταβολή του προσώπου του εργοδότη του, ως προς τον οποίο στρέφεται και η υποχρέωση παροχής της εργασίας. Ενόψει των ανωτέρω, είναι προφανές, πως ανακύπτει μία συνθήκη σύγκρουσης συμφερόντων, με κεντρικό ζήτημα, τον συγκερασμό αυτών. Επίσης, στο ένα εξόχως σημαντικό ερώτημα που ψάχνει απάντησης, είναι το ακόλουθο: Μέχρι που πρέπει να φτάνει και που πρέπει να σταματά η προστασία των μεν, για να αρχίσει η προστασία των δε; Με άλλα λόγια, πού θα χαραχθεί η μεταξύ τους οριοθετική γραμμή; Δεδομένου μάλιστα ότι η σύγκρουση αφορά δικαιώματα ιεραρχικά όμοιας θεμελίωσης, δεν μπορεί να γίνει λόγος για υπέρσχυση του ενός ή του άλλου δικαιώματος *in abstracto*, αλλά η στάθμιση πρέπει να γίνει *in concreto* με βάση τα εκάστοτε πραγματικά περιστατικά. Την απάντηση στα ανωτέρω ερωτήματα φαίνεται μπορεί να την δώσει η ρητή νομοθετική αναγνώριση του δικαιώματος εναντίωσης.

Γ. Η συνδρομή της αρχής της αναλογικότητας

Όπως κατέστη ήδη φανερό κατά την προαναφερόμενη ανάλυση και όπως συμβαίνει σε πολλές πτυχές του εργατικού δικαίου και δη του συμβατικού δεσμού της σύμβασης εργασίας, έτσι και στο νομικό φαινόμενο της μεταβίβασης επιχείρησης, παρατηρείται έντονη διάσταση μεταξύ αφενός των εργοδοτικών συμφερόντων και αφετέρου των συμφερόντων των εργαζομένων. Προκειμένου να καταστεί δυνατή η άμβλυνση της διάστασης αυτής και των επακόλουθων συνεπειών τόσο για το πρόσωπο του εργοδότη όσο και για το πρόσωπο του εργαζομένου, απαιτείται η διενέργεια σταθμίσεων από το νομοθέτη, τόσο σε επίπεδο εθνικού όσο και ευρωπαϊκού δικαίου. Εξάλλου, η ίδια η ενωσιακή νομοθεσία σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης αποτελεί παράδειγμα αυτής ακριβώς της προσπάθειας του νομοθέτη για ανεύρεση του κατάλληλου εκείνου σημείου εξισορρόπησης των αντικρουόμενων συμφερόντων. Μάλιστα, προς την κατεύθυνση αυτή, ήδη αναλύθηκε ανωτέρω στο οικείο σημείο της παρούσας²¹⁹, η υιοθέτηση της εξισορροπητικής ερμηνείας της στοχοθεσίας της κοινοτικής Οδηγίας, τόσο από το ίδιο το ΔΕΕ όσο και από τα ελληνικά Δικαστήρια, τα οποία διαλαμβάνουν στη μείζονα σκέψη τους πλείστες αναφορές στην ανάγκη «στάθμισης των αντιτιθέμενων συμφερόντων» εργοδότη – εργαζομένου, όπως αυτή αναφύεται εναργώς κατά τις διαδικασίες συντέλεσης της εκάστοτε σκοπούμενης μεταβίβασης.

Χάριν πληρότητας, στο πλαίσιο της εν λόγω προβληματικής, προσήκει να υπομνησθεί πως σύμφωνα με τις θεμελιώδεις αρχές του συνταγματικού δικαίου, σε περίπτωση υιοθέτησης νομοθετικών ρυθμίσεων (όπως εν προκειμένω, των ρυθμίσεως του Π.Δ. 178/2002), οι οποίες συνεπάγονται περιορισμούς σε δικαιώματα και ελευθερίες που προστατεύονται συνταγματικά (όπως εν προκειμένω, στα δικαιώματα και τις ελευθερίες του εργαζομένου που παρουσιάστηκαν αναλυτικά ανωτέρω στην παρούσα), ανακύπτει ιδιαίτερα έντονη η ανάγκη σεβασμού των λεγόμενων «περιορισμών των περιορισμών» των ατομικών δικαιωμάτων, και ιδίως της αρχής της αναλογικότητας. Ειδικότερα, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας (άρθρο 25 παράγραφος 1 εδ. δ' του Συντάγματος), οι επιβαλλόμενοι από τον νόμο περιορισμοί πρέπει να είναι πρόσφοροι και αναγκαίοι για την επίτευξη του επιδιωκόμενου από τον νομοθέτη σκοπού δημοσίου ή κοινωνικού συμφέροντος και να μην είναι δυσανάλογοι, σε σχέση προς αυτόν (*«stricto sensu» αναλογικότητα*).

²¹⁹ Ίδετε Εισαγωγικές Παρατηρήσεις, Κεφ. Ι, Μέρος Β.

Υπό τα δεδομένα της προβληματικής που αναπτύσσεται στην παρούσα εργασία, σε ένα πρώτο επίπεδο θεώρησης, η θέσπιση κατάλληλης νομοθεσίας για την εξασφάλιση ακώλυτης της συνέχειας της εργασιακής σχέσης και τη διατήρηση της θέσης εργασίας στην επιχείρηση, παρά τη μεταβολή του προσώπου του εργοδότη-φορέα της, αποτελεί αναμφισβήτητα αποτελεσματικό μέτρο για την προστασία της εργασίας. Ωστόσο, η συζήτηση δεν πρέπει να σταματά εκεί. Τούτο καθώς, όπως επεξηγήθηκε ανωτέρω, η υπεισέλωση του νέου εργοδότη στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του αρχικού εργοδότη, χωρίς την παράλληλη απονομή σχετικού δικαιώματος εναντίωσης στο πρόσωπο του άμεσα θιγόμενου εργαζομένου, δεν αποκλείεται να γεννήσει ζητήματα παραβίασης συγκεκριμένων συνταγματικά κατοχυρωμένων δικαιωμάτων και ελευθεριών του εργαζομένου. Ειδικότερα, δύναται να υποστηριχθεί βασίμως πως η μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης χωρίς δυνατότητα εναντίωσης από την πλευρά του εργαζομένου, δεν συντάσσεται με τα κριτήρια ελέγχου της τήρησης της αρχής της αναλογικότητας. Η απουσία του εν λόγω δικαιώματος στο πρόσωπο του εργαζομένου, ο αντισυμβαλλόμενος του οποίου μεταβάλλεται άνευ της παραμικρής εμπλοκής του ιδίου, δεν μπορεί να θεωρηθεί ως «αναγκαία» και «πρόσφορη» για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού που στην προκειμένη περίπτωση, έγκειται στην προστασία της σύμβασης εργασίας και εντεύθεν, των συμφερόντων του ίδιου του εργαζομένου. Αντίθετα, ο εν λόγω στόχος φαίνεται να ικανοποιείται πληρέστερα στην αντίθετη περίπτωση που εξετάζεται εν προκειμένω, ήτοι εάν αναγνωριστεί στο πρόσωπο του άμεσα ενδιαφερόμενου εργαζομένου, το δικαίωμα στάθμισης των οφελών και των ζημιών που ενδέχεται να ανακύψουν εάν αποδεχθεί τη μεταβολή του αντισυμβαλλόμενου εργοδότη του, με τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα που συνεπάγεται η συνέχιση της σύμβασης εργασίας με τον εκχωρητή εργοδότη και συνακόλουθα, λήψης απόφασης περί άσκησης ή μη του δικαιώματος εναντίωσης.

Μάλιστα, η υιοθέτηση των επιταγών της αρχής της αναλογικότητας δεν πρέπει να γίνει μόνο με άξονα αναφοράς το πρόσωπο του εργαζομένου. Αντίθετα, ευθυγραμμιζόμενοι με την εξισορροπητική ερμηνεία που υιοθετούν και τα ίδια τα Δικαστήρια, η εφαρμογή του δικαιώματος εναντίωσης θα πρέπει να συνοδεύεται με συγκεκριμένους και εκ των προτέρων νομοθετικά καθοριζόμενους περιορισμούς, όπως η συγκεκριμένη αποσβεστική προθεσμία άσκησης του δικαιώματος ή η πρόβλεψη συγκεκριμένων λόγων ενεργοποίησης του δικαιώματος (π.χ. ύπαρξη αποδεδειγμένης αφερεγγυότητας στο πρόσωπο του αποκτώντος εργοδότη ή απόδειξη

αδιαμφισβήτητης ποιοτικής υποβάθμισης των καθηκόντων και του εργασιακού καθεστώτος του δικαιούχου εργαζομένου). Η εν λόγω προσέγγιση θέτει αναμφισβήτητα στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος όχι μόνο τα συμφέροντα του εργαζομένου, αλλά και τα δικαιολογημένα συμφέροντα της εργοδοτικής πλευράς, εκφραζόμενα τόσο στο πρόσωπο του μεταβιβάζοντος όσο και στο πρόσωπο του αποκτώντος εργοδότη.

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ: Η ΕΘΝΙΚΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΕΝΑΝΤΙΩΣΗΣ – ΟΙ ΔΥΟ ΟΨΕΙΣ ΤΟΥ ΝΟΜΙΣΜΑΤΟΣ

I. Νομολογιακή απόρριψη του διερευνόμενου δικαιώματος

A. Η υπ' αριθ. 60/2012 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Βόλου²²⁰

i. Ιστορικό

Εκκινώντας την διαδικασία προσέγγισης και διερεύνησης των βασικότερων πορισμάτων της υπ' αριθ. 60/2012 απόφασης του Μονομελούς Πρωτοδικείου Βόλου, η οποία εκπροσωπεί και εκφράζει την συντριπτική τάση της νομολογίας των ελληνικών Δικαστηρίων περί μη κατάφασης του εξεταζόμενου δικαιώματος εναντίωσης, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει αναμφισβήτητα η παράθεση των ουσιωδέστερων πραγματικών περιστατικών που αποτέλεσαν την ιστορική βάση της εκεί κρινόμενης εργασιακής διαφοράς, θέτοντας τα θεμέλια της διαμόρφωσης της δικανικής κρίσης περί απόρριψης του δικαιώματος εναντίωσης στο πλαίσιο του ελληνικού εργατικού δικαίου.

Αρχικά, η εδώ εξεταζόμενη δικαστική απόφαση εξεδόθη ύστερα από άσκηση σχετικής αγωγής εργαζομένης κατά της αντισυμβαλλόμενης αρχικής εργοδότης εταιρείας και ενόσω, κατά την λειτουργία του επίδικου συμβατικού δεσμού, είχε σημειωθεί μεταβίβαση του τμήματος της επιχείρησης στην οποία εργαζόταν και παρείχε τις υπηρεσίες της η ενάγουσα. Ειδικότερα, η ενάγουσα συνδεόταν με την εναγόμενη εταιρεία με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, η οποία συνήφθη μεταξύ των μερών την 01.09.2006, προκειμένου να παρέχει τις υπηρεσίες της ως αντιπρόσωπος πωλήσεων χειρουργικών εργαλείων. Τόπος παροχής της εργασίας συμφωνήθηκε η ευρύτερη περιοχή του Νομού Μαγνησίας με σχετική δυνατότητα απασχόλησης και στην περιοχή της Κατερίνης. Επίσης, πέραν του συμφωνημένου μισθού, υπήρξε σχετική πρόβλεψη περί καταβολής σχετικής

²²⁰ Διαθέσιμη σε ΔΕΝ 2012.

επιπρόσθετης αμοιβής ποσοστού υπολογιζόμενου επί του τζίρου των πωλήσεων ανά τρίμηνο με βάση την απόδοση της ενάγουσας εργαζομένης. Ενώ η σύμβαση εργασίας λειτουργούσε για μεγάλο χρονικό διάστημα χωρίς προσκόμματα, η εργοδότηρια εταιρεία αποφάσισε για μια σειρά από επιχειρηματικούς λόγους συνδεδεμένους με την οικονομική και λειτουργική αναδιάρθρωσή της, να αποχωρήσει από την Ελλάδα (ούσα θυγατρική εταιρεία αμερικανικής εταιρείας), διακόπτοντας την σχετική δραστηριοποίησή της και ενημερώνοντας παράλληλα, τους απασχολούμενους εργαζομένους της. Ύστερα δε από σχετικές διαπραγματεύσεις, η εναγόμενη εταιρεία κατέληξε στην μεταβίβαση διαφόρων τμημάτων, μεταξύ των οποίων και του τμήματος που απασχολούταν η ενάγουσα, σε έτερη εταιρεία, με ημερομηνία μεταβίβασης την 14.07.2010. Η ενάγουσα ενημερώθηκε σχετικά περί της σκοπούμενης μεταβίβασης λαμβάνοντας και σχετικές διαβεβαιώσεις περί του ότι η επικείμενη αυτή μεταβίβαση δεν θα επηρέαζε τους όρους εργασίας της. Παρά την κατάρτιση των έντυπων όρων που θα διείπαν την σχέση των υφιστάμενων κατά τον χρόνο της μεταβίβασης εργαζομένων με την νέα εργοδότηρια εταιρεία, η ενάγουσα και ένας ακόμα εργαζόμενος αρνήθηκαν να υπογράψουν τις νέες συμβάσεις εργασίας με την διάδοχο εταιρεία, επικαλούμενη τον κίνδυνο φαλκίδευσης του εργασιακού μέλλοντός της τόσο σε επίπεδο ηθικό και επαγγελματικό όσο και σε επίπεδο οικονομικό λόγω παρελθούσας καταδίκης του νομίμου εκπροσώπου της για απόπειρα απάτης με εικονικές προμήθειες υγειονομικού υλικού.

Συνεπεία των ανωτέρω, η ενάγουσα εργαζομένη εναντιώθηκε στην μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης της στην νέα επιχείρηση αποστέλλοντας μάλιστα, σχετική εξώδικη δήλωση στην τελευταία και εξακολουθώντας να θέτει τις υπηρεσίες της στην διάθεση της αρχικής αντισυμβαλλόμενης εταιρείας, παρά το γεγονός πως το τμήμα στο οποίο εργαζόταν είχε ήδη μεταβιβαστεί την καθ'ής η εξώδικη δήλωση. Η αρχική εργοδότηρια εταιρεία απάντησε στην εργαζομένη ενημερώνοντας την πως δεν ήταν σε θέση να αποδεχθεί την προσφερόμενη εργασία, καθόσον δεν έφερε πλέον την ιδιότητα του εργοδότη ως προς τις μεταξύ τους σχέσεις. Η ενάγουσα επανήλθε εκ νέου, δηλώνοντας πως θεωρεί την ως άνω άρνηση της εναγομένης να αποδεχθεί την εργασία της ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους της τελευταίας, επιφυλασσόμενη μάλιστα τόσο για το κύρος της εν λόγω καταγγελίας όσο και για την διεκδίκηση των δεδουλευμένων αποδοχών της, αξιώσεις οι οποίες ασκήθηκαν εν τέλει με την κρινόμενη αγωγή ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών.

ii. Τα πορίσματα του Δικαστηρίου

iiα. Η αναγνώριση του δικαιώματος εναντίωσης ως ρήγμα στον παγιωμένο κανόνα της αυτοδίκαιης μεταβίβασης της εργασιακής σχέσης

Επιλαμβανόμενο της ως άνω περιγραφείσας αγωγής, το πρωτοβάθμιο Δικαστήριο εκκινώντας τον δικανικό συλλογισμό του, υπενθύμισε ρητά πως στο ελληνικό δίκαιο δεν προβλέπεται, ως ευνοϊκότερη ρύθμιση σε σχέση με το ενωσιακό δίκαιο, η αναγνώριση δικαιώματος εναντίωσης του μισθωτού σε περίπτωση μεταβίβασης της εργοδοτικής επιχείρησης. Αντίθετα, το Δικαστήριο έθεσε στο επίκεντρο του δικανικού συλλογισμού, τον κανόνα της αυτοδίκαιης εκ του νόμου μεταβίβασης της εργασιακής σχέσης στον νέο διάδοχο εργοδότη από την ημερομηνία της μεταβίβασης, καταλήγοντας στο συμπέρασμα πως ο εν λόγω παγιωμένος κανόνας θα τίθετο εν αμφιβόλω σε περίπτωση αναγνώρισης του δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου ως προς την μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης. Στο σημείο αυτό, καθίσταται προφανής η συσχέτιση στην οποία προβαίνει το Δικαστήριο, αναφορικά με το δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου ως όρος του ενεργού της σκοπούμενης μεταβίβασης, υπό την έννοια πως η τελευταία τελεί υπό την διαλυτική αίρεση της άσκησης του εν λόγω δικαιώματος, εάν ήθελε αναγνωρισθεί το τελευταίο στο πρόσωπο του εργαζομένου. Στο σημείο αυτό, φαίνεται πως το Δικαστήριο εξαρτά την ολοκλήρωση της σκοπούμενης μεταβίβασης από την συναίνεση ή την μη εναντίωση του εργαζομένου, γεγονός που έρχεται σε αντίθεση με τις νομοθετικές προβλέψεις του Π.Δ. 178/2002. Με άλλα λόγια, κατά την δικανική κρίση του Δικαστηρίου, η αποδοχή του δικαιώματος εναντίωσης στο πλαίσιο του ελληνικού δικαίου καθίσταται δυσχερής καθώς λειτουργεί ουσιαστικά ως «ρήγμα» του νομοθετικά προβλεπόμενου στο άρθρο 4 παράγραφος 1 του Π.Δ. 178/2002 κανόνα της ex-lege υπεισέλευσης του αποκτώντος εργοδότη στην υφιστάμενη κατά τον χρόνο της μεταβίβασης εργασιακή σχέση που συνέδεε τον μεταβιβάζοντα εργοδότη με τους εργαζόμενους της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης.

iiβ. Η μη αναγνώριση του δικαιώματος εναντίωσης σε συμφωνία με συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα του εργαζομένου – Εξισορρόπηση της νομοθετικής απουσίας του δικαιώματος εναντίωσης μέσω του δικαιώματος καταγγελίας συνεπεία βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας

Όπως έχει ήδη παρατηρηθεί ανωτέρω στο πλαίσιο της παρούσας, το Δικαστήριο προχωρώντας ένα βήμα παραπέρα τον δικανικό συλλογισμό του και

διαλαμβάνοντας επάλληλη αιτιολογία στην κρίση του, τόνισε πως: «η μη αναγνώριση του ρηθέντος δικαιώματος του εργαζομένου, εν προκειμένω της ενάγουσας, **δεν θίγει το Συνταγματικά και υπερεθνικώς προστατευόμενο δια της ΕΣΔΑ ατομικό δικαίωμα στην εργασία, στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς του και στην προστασία της αξιοπρέπειας του.** Τούτο, διότι, ο εργαζόμενος δεν στερείται του αναφαίρετου δικαιώματός του να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας του σε περίπτωση που η μεταβίβαση της συνεπάγεται **ουσιαστική δυσμενή μεταβολή** των όρων της, της καταγγελίας θεωρούμενης ότι επήλθε εξαιτίας του εργοδότη, όπως άλλωστε προβλέπεται και στο άρθρο 5 του Π.Δ. 178/2002, δυνάμενης να βρει έρεισμα και στις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 7 του Ν. 2112/20, 648 και 658 του ΑΚ περί μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας»²²¹. Από το ανωτέρω παρατιθέμενο απόσπασμα της εξεταζόμενης αποφάσεως, προκύπτει η προσπάθεια του Δικαστηρίου να τεκμηριώσει τη δικανική κρίση του και από σκοπιάς συνταγματικότητας της υιοθετούμενης προσέγγισης περί μη πρόσφορου πεδίου θεμελίωσης του δικαιώματος εναντίωσης στο πρόσωπο του εργαζομένου. Ορθώς το Δικαστήριο εντοπίζει τα συνταγματικά εκείνα δικαιώματα (ελεύθερη ανάπτυξη προσωπικότητας, δικαίωμα στην εργασία, ανθρώπινη αξιοπρέπεια) που δύνανται να αποτελέσουν το πρόσφορο εκείνο έρεισμα της συζήτησης περί προσβολής συνταγματικών δικαιωμάτων του εργαζομένου από την μη απονομή του εξεταζόμενου δικαιώματος εναντίωσης στο πρόσωπό του, όπως αυτά εξάλλου, αναλύθηκαν ήδη ανωτέρω στην παρούσα²²². Ωστόσο, το Δικαστήριο δεν εξετάζει την συνταγματικότητα της νομοθετικής έλλειψης του δικαιώματος εναντίωσης στο πλαίσιο του ελληνικού δικαίου, στον πυρήνα της. Αντίθετα, αποπειράται να θεμελιώσει την εν λόγω συνταγματικότητα με συστηματική προσφυγή στις διατάξεις του άρθρου 7 του Ν. 2112/20, του άρθρου 5 παράγραφος 2 του Π.Δ. 178/2002 και των άρθρων 648 και 658 ΑΚ, μέσω της προσφυγής στην εξισορρόπηση των αποτελεσμάτων του δικαιώματος εναντίωσης ως προς το πρόσωπο του δικαιούχου εργαζομένου. Ουσιαστικά το Δικαστήριο υιοθετεί την άποψη περί του ότι η δυνατότητα του εργαζομένου να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας λόγω βλαπτικής μεταβολής των όρων της τελευταίας με υπαιτιότητα του εργοδότη υπό το πρίσμα του άρθρου 5 του Π.Δ. 178/2002 σε συνδυασμό με το άρθρο 7 του Ν. 2112/20, επενεργεί ως αντιστάθμισμα των αποτελεσμάτων του δικαιώματος εναντίωσης το οποίο δεν

²²¹ Η έντονη γραφή του γράφοντος.

²²² Μέρος Δεύτερο, Κεφ. Ι.

αναγνωρίζεται στο πρόσωπο του εργαζομένου και κατά συνέπεια, καθ' αυτόν τον τρόπο προστατεύονται τα προαναφερόμενα συνταγματικά δικαιώματα, χωρίς να υφίσταται προσβολή των τελευταίων. Τούτο, καθώς ο εργαζόμενος διατηρεί σε κάθε περίπτωση και ακόμη και ελλείψει ρητής απονομής του δικαιώματος εναντίωσης, τη δυνατότητα να απαλλαγεί από έναν εργοδότη που ουδέποτε επέλεξε ο ίδιος, ήτοι τον νέο φορέα της επιχείρησης στην οποία εργάζεται. Υπό το πρίσμα των ανωτέρω εκτιθέμενων αιτιολογιών του, το Δικαστήριο απέρριψε την αγωγή της ενάγουσας εργαζόμενης και τις ασκηθείσες δια αυτής αξιώσεις της κατά του αρχικού αντισυμβαλλόμενου εργοδότη, ως ουσία αβάσιμες.

Ωστόσο, μπορεί κανείς να υποστηρίξει πως φαίνεται να διαλανθάνει της προσοχής του Δικαστηρίου το γεγονός πως η διάταξη του άρθρου 5 παράγραφος 2 του Π.Δ. 178/2002 και του άρθρου 7 του Ν. 2112/20 δεν παρέχει στον μισθωτό ένα «γνήσιο» δικαίωμα εναντίωσης, καθώς ο τελευταίος δεν μπορεί να αντιταχθεί στη μεταβίβαση της σύμβασής του ή να διεκδικήσει τη διατήρηση της θέσης εργασίας του με τον μεταβιβάζοντα εργοδότη, όπως θα συνέβαινε σε περίπτωση ύπαρξης ενός γνήσιου δικαιώματος εναντίωσης. Όπως εξηγήθηκε και ανωτέρω, η συνέπεια της άσκησης του δικαιώματος εναντίωσης έγκειται στην διατήρηση της σχέσης εργασίας μεταξύ των ίδιων προσώπων που συμβλήθηκαν κατά τον χρόνο κατάρτισης αυτής, δηλαδή μεταξύ του δικαιούχου εργαζομένου και του αρχικού εργοδότη, παρά την μεταβίβαση της επιχειρηματικής δομής εντός της οποίας ανέπτυξε τα αποτελέσματά της η σύμβαση εργασίας. Με άλλα λόγια, ο εργαζόμενος, μέσω του υιοθετούμενου από το Δικαστήριο δικαιώματος καταγγελίας, ναι μεν δύναται να αντισταθεί στην συμβατική δέσμευση του με τον εκδοχέα εργοδότη, ωστόσο, δεν διατηρεί τη δυνατότητα να συνεχίσει να δεσμεύεται συμβατικά με εκείνο το πρόσωπο το οποίο είχε αρχικά επιλέξει ο ίδιος (τον εκχωρητή εργοδότη). Επίσης, δεν πρέπει να παροράται το γεγονός πως το επικαλούμενο εκ μέρους του επιληφθέντος Δικαστηρίου δικαίωμα καταγγελίας προϋποθέτει την κατάφαση της βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας, δικονομικό βάρος το οποίο φέρει ο ενάγων εργαζόμενος που ασκεί το συγκεκριμένο δικαίωμα.

II. Νομολογιακή κατάφαση του διερευνόμενου δικαιώματος

A. Η υπ' αριθ. 1969/2017 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών²²³

²²³ Διαθέσιμη σε ΕΕργΔ 2018.720 – 738 και ΔΕΕ 2018.1222, με σχόλιο Α. Πολυχρονιάδου, σ. 1231 – 1240.

i. Ιστορικό

Σύμφωνα με τα πραγματικά περιστατικά που τέθηκαν υπόψη του Δικαστηρίου, κατά την έκδοση της υπό μελέτη δικαστικής αποφάσεως, ο ενάγων εργαζόμενος συνδεόταν συμβατικά με την πρώτη εναγόμενη (αρχικός εργοδότης), με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, παρέχοντας τις υπηρεσίες του ως οδηγός σε υποκατάστημα αυτής. Μετά την πάροδο είκοσι πέντε (25) ετών από την σύναψη της επίδικης σύμβασης εργασίας και ενόσω ο συμβατικός δεσμός λειτουργούσε χωρίς προσκόμματα, οι μετοχές της εργοδότριας εταιρείας μεταβιβάστηκαν, κατόπιν διενέργειας σχετικού διεθνούς διαγωνισμού, σε αλλοδαπή εταιρεία (δεύτερη εναγομένη – διάδοχος εργοδότης), με την τελευταία να διαδέχεται την πρώτη εναγομένη εταιρεία στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις της επίδικης σύμβασης εργασίας, σύμφωνα με τις προβλέψεις του Π.Δ. 178/2002. Ύστερα από την μεταβίβαση, αποφασίστηκε από την νέα εργοδότρια εταιρεία η περιστολή του εργατικού κόστους, με παράλληλη ανακοίνωση προγράμματος εθελούσιας μείωσης (εξόδου) του προσωπικού της. Την ίδια χρονική περίοδο, άρχισαν διαπραγματεύσεις για την υπογραφή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, ενώ ταυτόχρονα, ενόψει της διαφαινόμενης άρνησης των εκπροσώπων των εργαζομένων να συναινέσουν σε μεγάλες περικοπές των μισθών τους, αποφασίστηκε η κατάρτιση ατομικών συμβάσεων εργασίας ξεχωριστά για κάθε εργαζόμενο. Μεταξύ των εργαζομένων που κατήρτισαν ατομική σύμβαση εργασίας με την πρώτη εναγόμενη ήταν και ο ενάγων.

Ειδικότερα, την 26^η Νοεμβρίου 2013 καταρτίστηκε μεταξύ αφενός της πρώτης εναγομένης ανώνυμης εταιρείας, νομίμως εκπροσωπούμενης ως εργοδότριας επιχείρησης, και αφετέρου του ενάγοντος ως εργαζομένου ατομική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με την οποία συμφωνήθηκε ότι ο ενάγων θα συνεχίσει να παρέχει την εργασία του στην πρώτη εναγομένη ως οδηγός αλλά και ότι, επιπλέον, η εργοδότρια δύναται να διαφοροποιήσει, με τη σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου, τη θέση ή τα καθήκοντά του, εάν προκύψει ανάγκη, χωρίς αυτή η αλλαγή να αποτελεί βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης. Επίσης με την ίδια σύμβαση συμφωνήθηκε ότι η εργοδότρια επιχείρηση διατηρεί το δικαίωμα να μεταθέτει τον εργαζόμενο, με τη σύμφωνη γνώμη του, προσωρινά ή μόνιμα, ανάλογα με τις ανάγκες της σε οποιονδήποτε άλλο τόπο αναπτύσσει ή πρόκειται να αναπτύξει δραστηριότητες. Εν συνεχεία, μεταξύ του ενάγοντος και των δύο (2) εναγομένων εταιρειών καταρτίστηκε σύμβαση δανεισμού μισθωτού με βάση την οποία η πρώτη

εναγόμενη δάνεισε στην δεύτερη εναγομένη την εργασία του ενάγοντος για ορισμένο χρόνο. Μετά τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου της σύμβασης δανεισμού μεσολάβησε μεταξύ του ενάγοντος και της πρώτης εναγομένης αλληλογραφία διαμέσου της οποίας, προτάθηκε στον ενάγοντα: α) είτε να αποχωρήσει οικειοθελώς από την ίδια και να καταρτίσει νέα σύμβαση εργασίας με την αποκτώσα εταιρεία για να απασχοληθεί με τα ίδια καθήκοντα, υπό τους ίδιους όρους και συνθήκες της μέχρι τότε εργασιακής του σχέσης, και με αναγνώριση του χρόνου της προϋπηρεσίας του στην μεταβιβάσου εταιρεία, είτε β) να μετακινηθεί στην έδρα της (της αρχικής εργοδότης εταιρείας) στην Ξάνθη, δεδομένου ότι είχαν κλείσει τα υποκαταστήματά της σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη, για να απασχοληθεί σε όμοια θέση και με τα ίδια καθήκοντα της ειδικότητας με την οποία εργαζόταν μέχρι τότε. **Ο ενάγων με την από 24.12.2014 επιστολή του προς την αρχική εργοδότηρα απέρριψε και τις δύο προτάσεις αυτής, δηλώνοντάς της αφενός ότι δεν επιθυμεί να εργάζεται στην διάδοχο εταιρεία που ως μικρότερη εταιρεία σε σχέση με την αρχική συμβαλλόμενη εταιρεία και χωρίς περιουσία παρέχει ελάχιστα εγγύα ικανοποίησης εργατικών απαιτήσεων**, αφετέρου ότι η μετάβασή του στην Ξάνθη αποτελεί βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του. Ακολούθως, η αρχική εργοδότηρα εταιρεία κατήγγειλε τη μεταξύ τους σύμβαση εργασίας.

ii. Τα πορίσματα του Δικαστηρίου

Η υπό σχολιασμό απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών αποτελεί πιθανότατα την μοναδική μέχρι σήμερα απόφαση ελληνικού Δικαστηρίου που αποφαινεται καταφατικά υπέρ της αναγνώρισης του δικαιώματος εναντίωσης στο πρόσωπο του εργαζομένου. Όπως θα αναλυθεί και κατωτέρω, η εν λόγω απόφαση φαίνεται να αναγνωρίζει ένα δικαίωμα εναντίωσης του μισθωτού με την άσκηση του οποίου αποτρέπεται ή ανατρέπεται μεν η μεταβίβαση της εργασιακής του σχέσης, ωστόσο, αυτή δεν καταλήγει οπωσδήποτε σε ταυτόχρονη διατήρηση της σχέσης εργασίας του μισθωτού με τον μεταβιβάζοντα εργοδότη. Ειδικότερα, τα κυριότερα αξιομνημόνευτα πορίσματα του επιληφθέντος Δικαστηρίου συνοψίζονται ως ακολούθως:

iiα. Κατάφαση πραγματικών περιστατικών που συνηγορούν στην πραγματική άσκηση του δικαιώματος εναντίωσης ύστερα από την ολοκλήρωση της μεταβίβασης της επιχείρησης

Το Δικαστήριο προέβη στην καταγραφή των αναγκαίων εκείνων πραγματικών περιστατικών, η κατάφαση των οποίων, παρείχε τα αναγκαία εκείνα εχέγγυα διαμόρφωσης της δικανικής κρίσης περί πραγματικής και προσήκουσας άσκησης του δικαιώματος εναντίωσης εκ μέρους του εργαζομένου. Με άλλα λόγια, το Δικαστήριο εξέτασε και αξιολόγησε εκείνα τα πραγματικά περιστατικά που συνόδευαν την ενώπιον του άγουσα προς κρίση περίπτωση, προκειμένου να στηρίζει την κρίση του περί άσκησης από τον εργαζόμενο του δικαιώματος εναντίωσης, η άσκηση του οποίου, προτάθηκε από την πρώτη εναγόμενη αρχική εργοδότη εταιρεία ως ένσταση καταλυτική της ασκηθείσας εις βάρος της αξίωσης του εργαζομένου.

Σύμφωνα με το σχετικό απόσπασμα της εξεταζόμενης πρωτοβάθμιας αποφάσεως, «Η μεταβίβαση, όμως, της εργασιακής σχέσης του ενάγοντος από την [...] στη [...], ως συνέπεια της ως άνω μεταβίβασης τμήματος επιχείρησης, ανατράπηκε κατά τον Δεκέμβριο του 2014 με την άσκηση εκ μέρους του (του ενάγοντος) του διαπλαστικού δικαιώματος εναντίωσης στη μεταβίβαση, όταν πλέον κατέστη σαφές σε αυτόν (ενάγοντα), μετά τη λήξη της επονομαζόμενης σύμβασης δανεισμού, ότι έπαυσε η λειτουργία του υποκαταστήματος στην Αθήνα και αυτό μεταβιβάσθηκε ως οργανωμένο σύνολο στη δεύτερη εναγομένη»²²⁴. Το Δικαστήριο συνεχίζει διαλαμβάνοντας πως «ο ενάγων με την προαναφερόμενη επιστολή του προς τη [...] δήλωσε με σαφήνεια ότι δεν επιθυμεί να εργάζεται στην εταιρεία [...], που ως μικρότερη εταιρεία σε σχέση με τη [...] και χωρίς περιουσία παρέχει ελάχιστα εχέγγυα ικανοποίησης εργατικών απαιτήσεων, [...]». Από το περιεχόμενο της εν λόγω επιστολής καθίσταται σαφές ότι, [...] εναντιώθηκε στη μεταβίβαση της εργασιακής του σχέσης στην [...]. Δηλαδή, αυτή η δήλωση βούλησης του ενάγοντος, με το προεκτεθέν περιεχόμενο, απευθυνόμενη προς την πρώτη εναγομένη, δεν είναι χωρίς έννομη επιρροή και εμπεριέχει ακριβώς την άσκηση του διαπλαστικού δικαιώματος εναντίωσης στη μεταβίβαση της εργασιακής του σχέσης [...]»²²⁵.

Επίσης, το Δικαστήριο δεν παρέλειψε να συμπεριλάβει σχετική κρίση αναφορικά με τις ενδεχόμενες συνέπειες του κατά τα ανωτέρω διαπιστωθέντος ασκούμενου δικαιώματος εναντίωσης. Κατά την διαμορφωθείσα δικανική κρίση, η άσκηση του διαπλαστικού δικαιώματος εναντίωσης έχει ως συνέπεια την ανατροπή της μεταβίβασης της εργασιακής σχέσης του εργαζομένου και αντισυμβαλλομένου του στη σύμβαση εργασίας παραμένει ο αρχικός εργοδότης. Τέλος, σε συμφωνία και

²²⁴ Η έντονη γραφή και υπογράμμιση του γράφοντος.

²²⁵ Η έντονη γραφή και υπογράμμιση του γράφοντος.

με όσα σημειωθήκαν ήδη ανωτέρω στην παρούσα εργασία, το Δικαστήριο έλαβε σοβαρά υπόψη του και εξέτασε το εάν υφίσταται το αναγκαίο εκείνο πρακτικό πεδίο εφαρμογής του δικαιώματος εναντίωσης, κρίνοντας πως στην προκειμένη περίπτωση η πλήρης αποξένωση του αρχικού εργοδότη από το τμήμα της επιχείρησης που βρισκόταν στην Αθήνα και στο οποίο εργαζόταν ο ενάγων από κοινού με την ρητή άρνηση του τελευταίου να εργαστεί σε υποκαταστήματα αυτής στην υπόλοιπη Ελλάδα, καθιστούσαν αδύνατη την εξακολούθηση της σύμβασης εργασίας με τον αρχικό εργοδότη και ως εκ τούτου, δικαιολογημένη την καταγγελία της τελευταίας²²⁶.

iiβ. Παραβίαση συνταγματικών κατοχυρωμένων ελευθεριών εργαζομένου - Τελολογική συστολή του άρθρου 4 παράγραφος 1 του Π.Δ. 178/2002

Σύμφωνα με την διαμορφωθείσα κρίση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, το γεγονός ότι η μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης επέρχεται κατά το νόμο ανεξάρτητα από τη βούληση του εργαζομένου **δεν σημαίνει ότι θα πρέπει να λαμβάνει χώρα και παρά την αντίθετη βούλησή του, επειδή τούτο θα αντέβαινε σε συνταγματικές κατοχυρωμένες ελευθερίες** (άρθρα 5 παράγραφος 1 και 22 παράγραφος 4 του Συντάγματος). Επιβάλλεται ως εκ τούτου, κατά την εν λόγω απόφαση, η αναγνώριση του δικαιώματος εναντίωσης μέσα από την οδό της τελολογικής συστολής του άρθρου 4 παράγραφος 1 του Π.Δ. 178/2002 το οποίο προβλέπει τον βασικό κανόνα της αυτοδίκαιης μεταβίβασης της εργασιακής σχέσης (υπό την έννοια ότι η εκφρασθείσα εναντίωση κωλύει την επέλευση της βασικής έννομης συνέπειας της μεταβίβασης επιχείρησης). **Πολύ ορθά δηλαδή η απόφαση διαχωρίζει εννοιολογικά την συγκατάθεση του εργαζομένου, η οποία πράγματι δεν αποτελεί προϋπόθεση για τη μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης, από την άρνησή του να επέλθει η μεταβίβαση**²²⁷.

Ακριβώς, σε αυτό το σημείο, εντοπίζεται η διαφορετική προσέγγιση που υιοθετεί το Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών σε σχέση με την αντίστοιχη θεώρηση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Βόλου, όπως αυτή παρουσιάστηκε ανωτέρω περί εξάρτησης της μεταβίβασης της εργασιακής σχέσης από την ενδεχόμενη εκφρασθείσα εναντίωση του εργαζομένου. Σε αυτό το σημείο, ορθά κατά την άποψη

²²⁶ «Ενόψει της εναντίωσης του ενάγοντος, σε συνδυασμό με την αδυναμία της πρώτης εναγόμενης να τον απασχολεί στο υποκατάστημα της Αθήνας (λόγω της ως άνω μεταβίβασής του), όπως επιθυμούσε ο ενάγων, και της άρνησης του τελευταίου να μετακινηθεί στην έδρα της στην Ξάνθη, όπως του προτάθηκε κατά τα προαναφερόμενα, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του εκ μέρους της [...] ήταν αναπόφευκτη συνέπεια».

²²⁷ Κ. Μπακόπουλος, Μεταβίβαση επιχείρησης και «δικαίωμα εναντίωσης», ο.π., σελ. 1530.

του γράφοντος, το Δικαστήριο συστέλλει το γράμμα του άρθρου 4 παράγραφος 1 του Π.Δ. 178/2002, προκρίνοντας την ερμηνευτική εκείνη εκδοχή που συμπορεύεται με τις συνταγματικές επιταγές όσο και με τον ίδιο το σκοπός της διάταξης που έγκειται στην προστασία των δικαιωμάτων του εργαζομένου. Αναντίρρητα, ο εν λόγω σκοπός φαντάζει αποδυναμωμένος σε περίπτωση που γίνει δεκτό πως ο εργαζόμενος αδυνατεί να εκφράσει την βούλησή ως προς την εξέλιξη του συμβατικού δεσμού του και δη, ως προς ένα τόσο ουσιώδες και συστατικό στοιχείο της σύμβασης εργασίας, όπως είναι αυτό του προσώπου του αντισυμβαλλόμενου εργοδότη. Όπως σε πλείστα σημεία της παρούσας έχει παρατηρηθεί, πρέπει να τονιστεί εκ νέου, πως η μεταβίβαση της επιχείρησης δύναται να συντελεστεί ακόμα και παρά την ενδεχόμενη εκδηλωθείσα εναντίωση του εργαζομένου. Βέβαια, υπενθυμίζεται εκ νέου πως η εν λόγω δυνατότητα αποκτά πρακτική σημασία στις περιπτώσεις εκείνες όπου ο αρχικός εργοδότης διατηρεί τη δυνατότητα να απασχολήσει τον εναντιούμενο εργαζόμενο, ύστερα από την ολοκλήρωση της μεταβίβασης. Σε αυτές τις περιπτώσεις, αναδεικνύεται με γλαφυρότητα η ανάγκη απεξάρτησης της μεταβίβασης της επιχείρησης ως νομικού φαινομένου στο σύνολό του από την ειδικότερη πτυχή του πιθανώς ασκηθέντος δικαιώματος εναντίωσης το οποίο δύναται να επιφέρει συνέπειες μόνο όσον αφορά τον συμβατικό δεσμό της σύμβασης εργασίας ως ειδικότερο και επιμέρους στοιχείο της επιχείρησης. Εξάλλου, η εν λόγω προσέγγιση υπαγορεύεται και από την αρχή της σχετικότητας των ενοχών, υπό την έννοια πως ενδεχόμενη άσκηση ενός δικαιώματος στο πλαίσιο λειτουργίας ενός συγκεκριμένου συμβατικού δεσμού δύναται να επιφέρει συνέπειες μόνο ως προς τον τελευταίο (εν προκειμένω, ως προς την σύμβαση εργασίας μεταξύ εργαζομένου και μεταβιβάζοντος εργοδότη) και όχι ως προς τις έννομες σχέσεις τρίτων (εν προκειμένω, την έννομη σχέση που διαπλάθεται μεταξύ του μεταβιβάζοντος και του αποκτώντος φορέα της επιχείρησης).

iiiγ. Αναγνώριση ενός «κενού περιεχομένου» δικαιώματος εναντίωσης

Εν συνεχεία, κρίνεται άξιο αναφοράς το γεγονός πως το Δικαστήριο, στο πλαίσιο εξέτασης των πραγματικών περιστατικών που συγκροτούσαν την ιστορική βάση της ενώπιον του ασκηθείσας αγωγής, δεν φτάνει να αναγνωρίσει ότι η άσκηση του δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου έχει ως αποτέλεσμα την υποχρέωση του μεταβιβάζοντος εργοδότη να διατηρήσει στην υπηρεσία του τον εργαζόμενο²²⁸.

²²⁸ Γ. Θεοδόσης, Η εναντίωση του μισθωτού σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, ο.π., σελ. 381-400.υποσημ., 33.

Συνακόλουθα, κατά το σκεπτικό του Δικαστηρίου, ναι μεν καθίσταται δυνατή η κατάφαση του δικαιώματος εναντίωσης στο πρόσωπο του εργαζομένου, ωστόσο, ενδεχόμενη άσκηση αυτού δεν επιφέρει απαραίτητως και τη διατήρηση αναλλοίωτης της σύμβασης εργασίας μεταξύ εργαζομένου και αρχικού εργοδότη, όπως αυτή είχε διαμορφωθεί κατά τον χρόνο της μεταβίβασης. Ειδικότερα, παρά την αναγνώριση του δικαιώματος εναντίωσης σύμφωνα με όσα αναφέρθηκαν και ανωτέρω, το Δικαστήριο έκρινε ότι το ελληνικό δίκαιο δεν καθορίζει έννομες συνέπειες, δεν εγγυάται τη συνέχιση της σχέσης εργασίας με τον μεταβιβάζοντα και η σχέση εργασίας μπορεί να λυθεί είτε με καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη είτε εκ μέρους του μισθωτού. Στην πράξη δηλαδή, με την απόφαση αυτή, όπως εύστοχα έχει παρατηρηθεί στην θεωρία²²⁹, αναγνωρίζεται ένα δικαίωμα «κενό περιεχομένου», αφού με την άσκησή του ο μισθωτός δεν εξασφαλίζει ούτε ότι θα διατηρηθεί στον μεταβιβάζοντα ούτε ότι θα απολυθεί από αυτόν, η δε άρνηση παροχής εργασίας του προς τον διάδοχο (λόγω του κανόνα της αυτοδίκαιης μεταβίβασης της σχέσης εργασίας) θα ερμηνευτεί ως παραίτηση εκ μέρους του εργαζομένου με επιβλαβείς συνέπειες για τα δικαιώματα και τα συμφέροντά του²³⁰.

Εν ολίγοις, ενδεχόμενη άσκηση του -κατ' αρχήν δυνάμενου να αναγνωριστεί εντός του συστήματος της ελληνικής έννομης τάξης- δικαιώματος εναντίωσης, όχι μόνο δεν επιφέρει την απαιτούμενη προστασία για τον εργαζόμενο με την ευόδωση των συνταγματικής περιωπής δικαιωμάτων και ελευθεριών, αλλά αντίθετα, δύναται, υπό προϋποθέσεις, να καταστήσει δυσμενέστερη τη θέση του εργαζομένου, με απώλεια των απορρεόντων εκ της σύμβασης εργασίας δικαιωμάτων του. Τούτο αναδεικνύεται εξόχως σημαντικό, υπό την έννοια πως η άσκηση του εξεταζόμενου δικαιώματος, όπως και κάθε άλλου δικαιώματος, δύναται να επιφέρει και αρνητικές συνέπειες για το ίδιο το πρόσωπο του δικαιούχου. Ειδικότερα, στο πλαίσιο του εργατικού δικαίου και δη της εκ προοιμίου ανισομερούς κατανομής δικαιωμάτων και υποχρεώσεων μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη, δεν αποκλείεται, όπως συνέβη και στην προκειμένη περίπτωση που απασχόλησε το Δικαστήριο, η άσκηση του δικαιώματος εναντίωσης να προταθεί από τον εναγόμενο αρχικό εργοδότη με σκοπό

²²⁹ Γ. Θεοδόσης, Η εναντίωση του μισθωτού σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, ο.π., σελ. 381-400.υποσημ., 34.

²³⁰ Σύμφωνα με την εν λόγω προσέγγιση, εμφανίζεται στη θεωρία και ο Δημαρέλλης (ο.π., σελ. 280), ο οποίος αναφερόμενος στη συγκεκριμένη απόφαση, επισημαίνει πως με τα πορίσματα της τελευταίας «εγείρονται εύλογοι προβληματισμοί ως προς τη σκοπιμότητα αναγνώρισης και άσκησης του δικαιώματος εναντίωσης, δεδομένου ότι η άσκησή του δεν διασφαλίζει ότι θα διατηρηθεί η εργασιακή σχέση του εργαζομένου με το μεταβιβάζοντα εργοδότη, ούτε ότι θα απολυθεί από αυτόν, άρα ουσιαστικά ισοδυναμεί με άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας, δηλαδή παραίτηση, εκ μέρους του εργαζομένου».

την απόκρουση των ασκούμενων αξιώσεων κατά τον βαθμό που αυτές στρέφονται κατά του εκχωρητή εργοδότη.

III. Πρόσφατες Νομολογιακές Εξελίξεις

A. Η υπ' αριθ. 3360/2024 απόφαση του Μονομελούς Εφετείου Αθηνών²³¹

Η ανωτέρω παρουσιαζόμενη διάσταση στις θέσεις που έχουν υιοθετηθεί από τα ελληνικά Δικαστήρια σε περιπτώσεις όπου κλήθηκαν να αποφανθούν περί της ύπαρξης ή μη δικαιώματος εναντίωσης στο πρόσωπο των εναγόντων εργαζομένων, αναδείχθηκε εναργώς για άλλη μία φορά, προσφάτως, με την έκδοση της υπ' αριθ. 3360/2024 απόφασης του Μονομελούς Εφετείου Αθηνών. Σύμφωνα με τις δικαιοδοτικές κρίσεις της εν λόγω σχολιαζόμενης αποφάσεως, όπως αυτές παρουσιάζονται σε πρόσφατο άρθρο της κ. Πετρόγλου²³², «*Η Οδηγία 2001/23, σε εκτέλεση της οποίας εκδόθηκε το π.δ. 178/2002, ορίζει ότι σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης ή τμήματος εγκαταστάσεως, η μεταβίβαση των εργασιακών σχέσεων επέρχεται ipso jure, χωρίς να απαιτείται συναίνεση των εργαζομένων. [...] Παρέχεται δηλαδή στον εργαζόμενο η δυνατότητα να συνεχίσει τη σχέση εργασίας με το νέο εργοδότη, και μάλιστα με τους ίδιους όρους που είχε συμφωνήσει με τον προηγούμενο εργοδότη, δεν τον υποχρεώνει όμως σε αυτό. Μία τέτοια υποχρέωση θα έθετε υπό αμφισβήτηση θεμελιώδη δικαιώματα του εργαζομένου, ο οποίος πρέπει να είναι ελεύθερος να επιλέγει τον εργοδότη του και δεν είναι δυνατό να υποχρεώνεται να εργάζεται για εργοδότη που αυτός δεν επέλεξε ελεύθερα. Επομένως το άρθρο 3 παρ. 1 της Οδηγίας δεν εμποδίζει τον εργαζόμενο να εναντιωθεί στη μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης και, έτσι, να παραιτηθεί από την προστασία που του παρέχει η Οδηγία, όταν αυτός δεν επιθυμεί να συνεχίσει τη δραστηριότητά του για λογαριασμό του νέου φορέα της επιχείρησης [...]».*

Το Δικαστήριο επαναλαμβάνοντας την θεμελιώδη αρχή της αυτοδίκαιης (ipso jure) μεταβίβασης των εργασιακών σχέσεων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης ή τμήματος αυτής, υπενθυμίζει πως ουδόλως απαιτείται συναίνεση των εργαζομένων για την ολοκλήρωση αυτής. Ωστόσο, κατά την κρίση του Δικαστηρίου, η αυτοδίκαιη μεταβίβαση δεν μπορεί να λειτουργεί απολύτως δεσμευτικά για τον εργαζόμενο, διότι θα αναιρούσε θεμελιώδεις συνταγματικές και ευρωπαϊκές αρχές, όπως έχουν ήδη

²³¹ Αδημοσίευτη.

²³² Π. Πετρόγλου, Το δικαίωμα εναντίωσης στη μεταβίβαση επιχείρησης υπό το πρίσμα των θεμελιωδών δικαιωμάτων, σε: ΕΔΕΚΑ/Δικηγορικός Σύλλογος Τρικάλων, Μεταβίβαση και αναδιάρθρωση επιχειρήσεων, 2025, σελ. 315.

εκτεθεί ανωτέρω και όπως δέχθηκε και ως άνω παρουσιαζόμενη υπ' αριθ. 1969/2017 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών²³³. Το δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου αποτελεί έκφανση της προσωπικής ελευθερίας του τελευταίου, διασφαλίζοντας την ελευθερία επιλογής του εργοδότη, χωρίς όμως να ανατρέπει τη βασική αρχή της αυτοδίκαιης διαδοχής. Πρόκειται, επομένως, για δικαίωμα που εδράζεται στην αρχή του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και της ελευθερίας της εργασίας, συνδυάζοντας την προστασία της απασχόλησης με τον σεβασμό της αυτονομίας του εργαζομένου.

Β. Η εκκαλούμενη υπ' αριθ. 1023/2022 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών²³⁴

Η αμέσως ανωτέρω παρατεθείσα τελεσίδικη δικαστική απόφαση έκρινε επί σχετικώς ασκηθείσας εφέσεως η οποία έβαλλε κατά του κύρους της οριστικής υπ' αριθ. 1023/2022 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, η οποία είχε εκδοθεί επί αγωγής εργαζομένων που είχαν μεταβιβαστεί σε νέο εργοδότη κατόπιν μεταβίβασης της επιχείρησης στην οποία εργάζονταν. Ένα από τα αγωγικά αιτήματα της εκεί κρινόμενης αγωγής αφορούσε την αναγνώριση της ακυρότητας της μεταβίβασης των εναγόντων και στηριζόταν κατά ένα σκέλος του, στο προϋπάρχον ήδη ασκηθέν εκ μέρους των εναγόντων, δικαίωμα εναντίωσής τους. Σύμφωνα με τη σχετική δικαιοδοτική κρίση του πρωτοβάθμιου επιληφθέντος Δικαστηρίου, *«Το σχετικό αίτημα τυγχάνει απορριπτέο ως μη νόμιμο καθώς και αληθή υποτιθέμενα τα ιστορούμενα στην ένδικη αγωγή πραγματικά περιστατικά, τυχόν εναντίωση των εναγόντων ως προς τη μεταβίβασή τους στη [...] με βάση τις διατάξεις του π.δ. 178/2002, δεν δύναται να επιδρά στο κύρος αυτής, καθώς –σύμφωνα και με τις προπαρατεθείσες νομικές σκέψεις– σε περίπτωση μεταβολής εργοδότη λόγω μεταβίβασης επιχείρησης, οι εργαζόμενοι πρέπει μεν να ενημερωθούν έγκαιρα και να κληθούν σε διαβουλεύσεις, ωστόσο δεν είναι αναγκαίο να συναινέσουν με οποιονδήποτε τρόπο, αφού τέτοια μεταβολή επέρχεται αυτοδικαίως και ανεξάρτητα από τη νομική αιτία και τη μορφή μεταβίβασης της επιχείρησης»*²³⁵. Μάλιστα, με επάλληλες αιτιολογίες, το Δικαστήριο διέλαβε στο σκεπτικό του, πως *«Το δικαίωμα εναντίωσης των εργαζομένων υφίσταται μόνο με την έννοια ότι οι ίδιοι*

²³³ Ίδετε Μέρος Τρίτο, Κεφάλαιο II, παρ. Α της παρούσας.

²³⁴ Αδημοσίευτη.

²³⁵ Η έντονη γραφή του γράφοντος.

δεν είναι υποχρεωμένοι να εργασθούν σε εργοδότη που δεν επιθυμούν και έχουν τη δυνατότητα είτε να παραιτηθούν είτε, εάν η μονομερής αυτή μεταβολή (εκ μέρους του εργοδότη) είναι βλαπτική για τα συμφέροντά τους, να τη θεωρήσουν ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας τους εκ μέρους του εργοδότη και να ασκήσουν τα σχετικά δικαιώματά τους εξ αυτής (άρθρο 7 παρ. 1 του ν. 2112/1920) [...]».

Σύμφωνα με τη δικαιοδοτική κρίση του πρωτοβάθμιου Δικαστηρίου, η εναντίωση των εργαζομένων στη μεταβίβασή τους σε νέο εργοδότη, στο πλαίσιο μεταβίβασης επιχείρησης, δεν επηρεάζει το κύρος της μεταβίβασης ούτε καθιστά αυτήν μη νόμιμη. Η μεταβολή του εργοδότη επέρχεται αυτοδικαίως και ανεξάρτητα από τη βούληση των μερών, χωρίς να απαιτείται η συναίνεση των εργαζομένων, αρκεί αυτοί να ενημερωθούν και να κληθούν σε διαβούλευση σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις. Το Δικαστήριο επισημαίνει ότι δικαίωμα εναντίωσης των εργαζομένων δεν έχει ανασταλτικό ή ακυρωτικό χαρακτήρα, αλλά περιορίζεται στη δυνατότητα των ίδιων να μην αποδεχθούν τη συνέχιση της εργασιακής τους σχέσης με τον νέο εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή, δύνανται είτε να παραιτηθούν, είτε – εφόσον η μεταβολή συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας– να τη θεωρήσουν ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη και να ασκήσουν τα σχετικά δικαιώματα που απορρέουν από το άρθρο 7 παρ. 1 του Ν. 2112/1920. Το Δικαστήριο φαίνεται να διαχωρίζει το δικαίωμα εναντίωσης ως ατομικό μέσο προστασίας του θιγόμενου εργαζομένου από την μεταβίβαση επιχείρησης αυτή καθ' αυτή, υπό την έννοια πως η μεταβίβαση επιχείρησης δεν δύναται να τελεί υπό την διαλυτική αίρεση της άσκησης του δικαιώματος εναντίωσης εκ μέρους των εργαζομένων. Εύστοχα, το Δικαστήριο αποσυνδέει τις συνέπειες της άσκησης του δικαιώματος εναντίωσης από το κύρος της σκοπούμενης μεταβίβασης, επιχειρώντας παράλληλα, να εξισορροπήσει τα αποτελέσματα της άσκησης του υπό κρίση δικαιώματος μέσω της παραίτησης του εργαζομένου και του μηχανισμού της καταγγελίας του άρθρου 7 παρ. 1 του Ν. 2112/1920. Με άλλα λόγια, το δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου με την μορφή ενός διαπλαστικού δικαιώματος εναντίωσης αφορά μόνο τη συναίνεσή του ή την προβολή αντιρρήσεων ως προς τη μεταβίβαση μεμονωμένα της σύμβασης εργασίας του στον νέο φορέα της επιχείρησης. Δεν πρέπει να υπολαμβάνεται πως αφορά και σχετίζεται εν γένει με τη συναίνεση ή μη ως προς τη μεταβίβαση ολόκληρης της επιχείρησης. Αυτό προφανώς συμβαίνει διότι η μεταβίβαση της επιχείρησης συνδέεται αποκλειστικά με το

συμφέρον των δύο διαδοχικών φορέων της, επομένως, η βούληση του μισθωτού ενδιαφέρει μόνο στο μέτρο που θίγονται τα δικά του συμφέροντα²³⁶.

ΚΑΤΑΛΗΚΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Από την ανωτέρω θεωρητική και νομολογιακή προσέγγιση του ερευνώμενου δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου, αναδείχθηκε με γλαφυρότητα η πολυπλοκότητα και η θεωρητική πυκνότητα του ζητήματος του δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου σε περιπτώσεις μεταβίβασης επιχείρησης. Το επίμαχο δικαίωμα βρίσκεται στο σταυροδρόμι δύο αντικρουόμενων αξιακών πυλώνων του εργατικού δικαίου: της προστασίας του εργαζομένου, αφενός, και της επιχειρηματικής ελευθερίας των εμπλεκόμενων εργοδοτών, αφετέρου. Η διερεύνηση του ζητήματος ανέδειξε ότι, μολονότι το ισχύον θεσμικό πλαίσιο δεν προβλέπει **de lege lata** σχετικό δικαίωμα, οι διατάξεις της ενωσιακής νομοθεσίας δεν αποκλείουν **de lege ferenda** τη θέσπισή του από τα κράτη-μέλη. Σε κάθε περίπτωση, στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος πρέπει να τεθεί η όσο το δυνατόν πληρέστερη και πολύπλευρη προστασία της συμβατικής θέσης του εργαζομένου που αποτελεί και τον πρωταρχικό σκοπό του κοινοτικού νομοθέτη. Υπό το συγκεκριμένο πλαίσιο, θα μπορούσε κανείς να υποστηρίξει πως η συζήτηση περί αναγκαιότητας ή μη ρητής θετικής νομοθετικής θέσπισης του εξεταζόμενου διαπλαστικού δικαιώματος, τροφοδοτείται από το εξής ερώτημα: η νομοθετική πρόβλεψη και συνακόλουθα, η άσκηση του συγκεκριμένου δικαιώματος δύναται να εξασφαλίσει τις αναγκαίες εκείνες προϋποθέσεις που θα συμβάλλουν στην κατοχύρωση ενός ευνοϊκότερου νομοθετικού καθεστώτος για τον εργαζόμενο και κατά συνέπεια, στην άμβλυνση της συμβατικής μειονεξίας που χαρακτηρίζει τη συμβατική θέση του εργαζομένου έναντι του αντισυμβαλλόμενου εργοδότη;

Παρόλα αυτά, δεν πρέπει να λανθάνει της προσοχής πως, όπως επισημάνθηκε και ανωτέρω στην παρούσα εργασία, κατά την οικεία θεωρητική εξέταση της στοχοθεσίας της κοινοτικής νομοθεσίας, το ίδιο το ΔΕΕ έχει διαπιστώσει κατά το παρελθόν, ότι ο σκοπός της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων δεν αποτελεί τον αποκλειστικό (αυτο)σκοπό της Οδηγίας, αλλά παράλληλα επιδιώκεται και η προστασία των συμφερόντων των εμπλεκόμενων επιχειρηματικών φορέων, ήτοι του μεταβιβάζοντος και του διαδόχου εργοδότη, ώστε να διασφαλίζεται μια δίκαιη

²³⁶ Δούκα Β., ο.π., 1997, σελ. 284.

ισορροπία μεταξύ των αντικρουόμενων συμφερόντων και η πρακτική αποτελεσματικότητα του δικαίου της Ένωσης, χωρίς να προκαλείται υπερβολική επιβάρυνση του ενός μέρους. Αυτή η στάθμιση και εξισορρόπηση των αντιτιθέμενων συμφερόντων των εμπλεκόμενων μερών που διέπει τα ζητήματα που αναφέρονται κατά τη μεταβίβαση επιχειρήσεων και η οποία γίνεται δεκτή τόσο από τα ευρωπαϊκά όσο και από τα εθνικά δικαστήρια, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη κατά την οικεία συζήτηση περί ανάγκης θεμελίωσης ή μη του δικαιώματος εναντίωσης. Ειδικότερα, η αρχή της εξισορρόπησης προσφέρει τις απαιτούμενες κατευθυντήριες γραμμές και οριοθετεί το πλαίσιο νομοθετικής διάπλασης του κρινόμενου δικαιώματος. Από τη μία πλευρά, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη το αναμφισβήτητο έννομο συμφέρον του εργαζομένου για περιφρούρηση της συμβατικής θέσης του, η οποία αναπόδραστα κλονίζεται από την επερχόμενη μεταβολή του προσώπου του αντισυμβαλλόμενου του συνεπεία της μεταβίβασης και το εγγενές έλλειμα πλήρους προστασίας (*ιδίως μέσω της παραίτησης και του δικαιώματος καταγγελίας συνεπεία βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας*). Από την άλλη πλευρά δε, δεν πρέπει να παραγνωρίζονται τα έννομα συμφέροντα των έτερων εμπλεκόμενων μερών, ήτοι αυτά των δύο (2) εργοδοτών, παλαιού και νέου, οι οποίοι προσδοκούν στην ομαλή ολοκλήρωση της επιχειρούμενης μεταβίβασης και κατά συνέπεια, στην ακώλυτη άσκηση της επιχειρηματικής ελευθερίας τους. Βέβαια, στην ως άνω παρουσιαζόμενη στάθμιση, δεν θα μπορούσε και δεν πρέπει να παραγνωριστεί ο κεφαλαιώδους σημασίας ρόλος που διαδραματίζει το δημόσιο δίκαιο και δη, τα θεμελιώδη συνταγματικά κατοχυρωμένα ατομικά δικαιώματα και ελευθερίες. Προς τούτο, δεν είναι τυχαίο πως τα ελληνικά Δικαστήρια, επιλαμβανόμενα σχετικών διαφορών στο πλαίσιο της αμφισβητούμενης δικαιοδοσίας τους, έχουν διαλάβει στη δικανική σκέψη τους, σχετικές κρίσεις περί ενδεχόμενης σύγκρουσης της απουσίας σχετικού δικαιώματος εναντίωσης με συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα και ελευθερίες, όπως αυτά παρουσιάστηκαν αναλυτικά ανωτέρω στην παρούσα εργασία. Αναμφισβήτητα, η συστηματική ερμηνεία του τιθέμενου ερειζόμενου ζητήματος και η ενότητα της έννομης τάξης, δέον όπως χαράξουν τις βασικές αρχές της θεωρητικής και νομολογιακής διάπλασης του υπό κρίση δικαιώματος εναντίωσης.

Εξάλλου, τα δυσχερή νομικά ζητήματα που αναφέρονται για τον εφαρμοστή του δικαίου κατά την εξέταση των πιθανών βάσεων θεμελίωσης του εξεταζόμενου δικαιώματος, κατέστησαν σαφή με γλαφυρό και διαφωτιστικό τρόπο, μέσα από τις διαφορετικές νομολογιακές προσεγγίσεις που έχουν σημειωθεί εντός της εθνικής

νομολογίας. Οι παλινδρομήσεις αυτές της νομολογίας, καθιστούν μη συνεκτική την αντιμετώπιση του οικείου προβληματισμού περί δυνατότητας ή μη θετικής νομοθετικής εδραίωσης του δικαιώματος εναντίωσης και επιτείνουν την ανασφάλεια δικαίου, καθιστώντας εντονότερη την ανάγκη μιας νομοθετικής ρύθμισης του δικαιώματος εναντίωσης, σε πλήρη ευθυγράμμιση με τη νομολογία του ΔΕΕ και τα θεμελιώδη δικαιώματα, όπως αυτά προασπίζονται εντός του ελληνικού Συντάγματος. Στο πλαίσιο αυτό, η θετική και ρητή νομοθετική πρόβλεψη του δικαιώματος εναντίωσης, υπό σαφείς και αυστηρά οριοθετημένες προϋποθέσεις, θα μπορούσε να συμβάλει καθοριστικά στη δημιουργία ενός συνεκτικού, δίκαιου και λειτουργικού νομοθετικού πλαισίου. Οι προϋποθέσεις αυτές θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν: (α) τη θέσπιση συγκεκριμένης αποσβεστικής προθεσμίας άσκησης του δικαιώματος, (β) την εφαρμογή του μόνο σε περιπτώσεις μεταβίβασης τμήματος της επιχείρησης, όπου ο αρχικός εργοδότης δύναται να απορροφήσει τον εργαζόμενο, καθώς και (γ) την τεκμαιρόμενη βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας συνεπεία της μεταβίβασης, με δυνατότητα ανταπόδειξης από τον εργοδότη. Οι ανωτέρω ενδεικτικά παρατιθέμενοι όροι γέννησης και άσκησης του υπό εξέταση δικαιώματος δύναται να λειτουργήσουν ως «φραγμός» σε τυχόν επιδιωκόμενες καταχρηστικές συμπεριφορές προς εξυπηρέτηση αλλότριων σκοπών και όχι της προστασίας του ίδιου του εργαζομένου, αυτής καθ' αυτής.

Πέραν της καθαρά νομοθετικής διάστασης, η εργασία αυτή επιχείρησε να συνεισφέρει στη θεωρητική συζήτηση μέσω μιας συστηματικής και συγκριτικής προσέγγισης, συνδυάζοντας το εθνικό και το ενωσιακό δίκαιο και εξετάζοντας το δικαίωμα εναντίωσης υπό το πρίσμα των θεμελιωδών ατομικών δικαιωμάτων. Μέσα από αυτή τη μεθοδολογική σύνθεση, αναδείχθηκε η δυναμική του δικαιώματος εναντίωσης ως μηχανισμού εξισορρόπησης της συμβατικής ανισότητας εντός των σχέσεων εξαρτημένης εργασίας και ως εργαλείου πραγμάτωσης της αρχής της αναλογικότητας στο πεδίο του «επιχειρηματικού» εργατικού δικαίου. Η συζήτηση αυτή δεν είναι αποκομμένη από το ευρύτερο θεσμικό περιβάλλον. Η ενδεχόμενη θεσμική αναγνώριση του δικαιώματος εναντίωσης θα πρέπει να εναρμονιστεί με τις εξελίξεις της ευρωπαϊκής πολιτικής προστασίας της εργασίας, όπως αποτυπώνονται στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων και στις οικείες Συνθήκες της Ε.Ε., όπου προβάλλεται η ανάγκη ενίσχυσης της ατομικής αυτονομίας του εργαζομένου και της δίκαιης ισορροπίας μεταξύ οικονομικής αποτελεσματικότητας και κοινωνικής προστασίας.

Περαιτέρω, δεν πρέπει να λανθάνει της προσοχής πως η μελλοντική εξέλιξη του δικαιώματος θα μπορούσε να αντλήσει έμπνευση από συγκριτικές πρακτικές άλλων κρατών-μελών, όπου έχει αναγνωριστεί, υπό προϋποθέσεις, η δυνατότητα του εργαζομένου να απορρίψει τη μεταβίβαση της εργασιακής του σχέσης. Μια τέτοια συγκριτική θεώρηση θα μπορούσε να εμπλουτίσει τον ελληνικό διάλογο και να συμβάλει στη διαμόρφωση ενός πιο συνεκτικού και λειτουργικού ευρωπαϊκού προτύπου. Εν κατακλείδι, η εδραίωση ενός δικαιώματος εναντίωσης των εργαζομένων, εντός ενός προσεκτικά σχεδιασμένου θεσμικού πλαισίου, δεν πρέπει να εκληφθεί ως περιορισμός της επιχειρηματικής ελευθερίας, αλλά ως αναγκαίος μηχανισμός εξισορρόπησης ανάμεσα στην προστασία της εργασίας και στις ανάγκες της οικονομικής δραστηριότητας. Η νομοθετική πρόκληση έγκειται στην εξεύρεση της χρυσής τομής ανάμεσα σε δύο θεμελιώδεις αξίες του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου: την ασφάλεια της εργασίας και την ευελιξία της επιχειρηματικότητας. Μια τέτοια εξισορροπημένη και θεσμικά ώριμη προσέγγιση μπορεί να αποτελέσει τη βάση για μια δίκαιη, βιώσιμη και πρακτικά αποτελεσματική ρύθμιση, αντάξια των αρχών του κράτους δικαίου και του κοινωνικού κράτους της σύγχρονης Ευρώπης. Σε τελική ανάλυση, η συζήτηση γύρω από το δικαίωμα εναντίωσης αντανάκλα τη διαρκή προσπάθεια του εργατικού δικαίου να επαναπροσδιορίσει τα όριά του ανάμεσα στην οικονομία και το άτομο – ανάμεσα στην αποτελεσματικότητα και τη δικαιοσύνη.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

- Βενιζέλος Ε.*, Το Ελληνικό Σύνταγμα, τόμος 1, εκδόσεις Σάκκουλα, 2025.
- Ο ίδιος*, Μαθήματα Συνταγματικού Δικαίου, εκδόσεις Σάκκουλα, 2021.
- Βλαχόπουλος Σ.*, Θεμελιώδη Δικαιώματα, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2016.
- Γεωργιάδης Α.*, Η εναρμόνιση του ιδιωτικού δικαίου στην Ευρώπη, ΝοΒ 1994.340.
- Δερμιτζάκη Φ.*, Το δίκαιο περί μεταβίβασης επιχειρήσεων: από δίκαιο προστασίας σε μέσο καταστρατήγησης; (Το παράδειγμα των Ελληνικών Ναυπηγείων), εις: Τιμητικό τόμο Κουκιάδη, 2014.
- Δημαρέλλης Κ.*, Το δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου στη μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης του στον νέο επιχειρηματικό φορέα, σε: ΕΔΕΚΑ/Δικηγορικός Σύλλογος Τρικάλων, Μεταβίβαση και αναδιάρθρωση επιχειρήσεων, 2025.
- Δούκα Β.*, Μεταβίβαση Επιχείρησης και Ατομικές Σχέσεις Εργασίας – Στο θεσμό της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, εκδόσεις Σάκκουλα, 1997.
- Η Ίδια*, Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη – Μια προσέγγιση του θεσμού, ΕΕργΔ 1992.443.
- Γέροντας Α.*, Η σύμφωνη με το Σύνταγμα ερμηνεία και ο έλεγχος της συνταγματικότητας των νόμων στη Δυτ. Γερμανία, ΤοΣ 1982.1 επ.
- Ζερδελής Δ.*, Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου, 8η έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, 2023
- Ο Ίδιος*, Ευρωπαϊκό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Σάκκουλα, 2020.
- Ο Ίδιος*, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, εκδόσεις Σάκκουλα, 2002.
- Ο Ίδιος*, Μεταβίβαση επιχείρησης και συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις (ΠΔ 572/1988), ΔΕΕ 1996.238.
- Ηλιοπούλου-Στράγγα Τ.*, Γενική θεωρία θεμελιωδών δικαιωμάτων – Όψεις της πολυεπίπεδης προστασίας στον ευρωπαϊκό χώρο, εκδόσεις Σάκκουλα, 2018.
- Η Ίδια*, Γενική θεωρία θεμελιωδών δικαιωμάτων, εκδόσεις Σάκκουλα, 2018.
- Ηλιόπουλος Κ.*, Προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης κατά το Ευρωπαϊκό και το ελληνικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Σάκκουλα, 2000.
- Θεοδόσης Γ.*, Η εναντίωση του μισθωτού σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, σε: Συλλογικό Έργο, Οικονομία - τεχνολογία - δίκαιο και εργασία, εκδόσεις Σάκκουλα, 2020.
- Ο Ίδιος*, Μεταβίβαση επιχείρησης και διατήρηση της θέσης εργασίας, εκδόσεις Σάκκουλα, 2019.

Καζάκος Α., Μεταβίβαση επιχείρησης, χειροτέρευση των όρων ιδιωτικής ασφάλισης προσωπικού και εκπροσώπηση εργαζομένων, ΕΕργΔ 2004.193.

Καμενόπουλος Θ., Οι έννομες συνέπειες της μεταβίβασης επιχείρησης στις εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ 1996.1050.

Ο Ιδιος, Το δικαίωμα εναντίωσης κατά την ενωσιακή και εθνική νομοθεσία, σε: ΕΔΕΚΑ/Δικηγορικός Σύλλογος Τρικάλων, Μεταβίβαση και αναδιάρθρωση επιχειρήσεων, 2025.

Καρούζος Ι., Η άρνηση του εργαζομένου κατά τη μεταβίβαση της επιχείρησης απ' την πλευρά του εργοδότη, ΦορΕπιθ 2012.33.

Κατράς Ι., Αγωγές Αιτήσεις και Ενστάσεις Ενοχικού Δικαίου Αστικού Κώδικα, εκδόσεις Σάκκουλα, 2018.

Κορνηλάκης Α., Η αποδυνάμωση δικαιώματος στο ιδιωτικό δίκαιο, θεωρητική προσέγγιση – νομολογιακή διάπλαση, εκδόσεις Σάκκουλα, 2004.

Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και Το Δίκαιο της Ευελιξίας στην Εργασία, Ι' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, 2024.

Ο Ιδιος, Συστήματα επαγγελματικής ασφάλισης και μεταβίβαση επιχειρήσεων, Γνμ., ΔΕΕ 1998.562.

Λαδάς Δ., Το Δίκαιον της Εκμεταλλεύσεως, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2021.

Λεβέντης Γ., Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 3η έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, 2023.

Λεβέντης Γ. / Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, 2011.

Λεβέντη Α., Μεταβίβαση Επιχείρησης και Συλλογικές Σχέσεις Εργασίας, εκδόσεις Σάκκουλα, 2016.

Ληξουριώτης Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 5η έκδοση, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2017.

Μαντζούφας Π., Οικονομική κρίση και Σύνταγμα, εκδόσεις Σάκκουλα, 2014.

Μπακόπουλος Κ., Εργοδοτική ιδιότητα και ευθύνη, εκδόσεις Σάκκουλα, 2025.

Ο Ιδιος, Μεταβίβαση επιχείρησης και «δικαίωμα εναντίωσης», σε: Συλλογικό Έργο, Δογματική και Δίκαιο, εκδόσεις Σάκκουλα, 2025.

Ο Ιδιος, Συμβολές στο Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Σάκκουλας, 2017.

Ο Ιδιος, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, εκδόσεις Σάκκουλα, 2002.

Ο Ιδιος, Η μη επιθυμητή μεταβολή του προσώπου του εργοδότη (Ορισμένες σκέψεις για την de lege lata δυνατότητα του εργαζομένου να διατηρήσει τον συμβατικό δεσμό

που τον συνδέει με τον μεταβιβάζοντα για την επιχείρηση εργοδότη), ΔΕΕ 2024.751 – 761.

Ο Ιδιος, Μεταβίβαση επιχείρησης: Ο σύνδεσμος της εργασιακής σχέσης με την επιχείρηση και το δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου, ΕΕργΔ 2018.1119.

Ο Ιδιος, Εξαγορά επιχειρήσεως και εργασιακές σχέσεις ΔΕΕ 2000.1192.

Μπουκουβάλα Β., Η σύμφωνη με το Σύνταγμα ερμηνεία των νόμων, εκδόσεις Σάκκουλα, 2018.

Νικητόπουλος Δ., Ζητήματα ισχύος των ΣΣΕ κατά τη μεταβίβαση επιχειρήσεων, ΔΕΝ 2008.218.

Ξυπολιάς Κ., Η αναγκαστική σύμβασις, Αθήναι, 1971.

Παναγοπούλου-Κουντατζή Φ., Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα, εκδόσεις Σάκκουλα, 2012.

Η Ίδια, σε *Ι. Σαρμάς / Ξ. Κοντιάδης / Χ. Ανθόπουλος* (επιμ.), ΕΣΔΑ, Κατ' άρθρο ερμηνεία, εκδόσεις Σάκκουλα, 2021.

Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2021

Ο Ιδιος, σε: Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ.1987.99.

Παπανικολάου Π., Περί των ορίων της προστατευτικής παρεμβάσεως του δικαστή στη σύμβαση, Προς μία γενική θεωρία περί καταχρήσεως της συμβατικής ελευθερίας, εκδόσεις Σάκκουλα, 1991.

Παραράς Π., Οικονομική Ελευθερία, εκδόσεις Σάκκουλα, 2019.

Πετρόγλου Π., Το δικαίωμα εναντίωσης στη μεταβίβαση επιχείρησης υπό το πρίσμα των θεμελιωδών δικαιωμάτων, ΕΕργΔ.2025.111.

Η Ίδια, Το δικαίωμα εναντίωσης στη μεταβίβαση επιχείρησης υπό το πρίσμα των θεμελιωδών δικαιωμάτων, σε: ΕΔΕΚΑ/Δικηγορικός Σύλλογος Τρικάλων, Μεταβίβαση και αναδιάρθρωση επιχειρήσεων, 2025.

Πινακίδης Γ., Η σύμφωνη με το Σύνταγμα ερμηνεία, ΤοΣ 2001.483 επ.

Πολυχρονιάδου Α., Το δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου στη μεταβίβαση της εργασιακής του σχέσης λόγω μεταβίβασης της επιχείρησης – Παρατηρήσεις στην ΜΠρΑθ 1969/2017, ΔΕΕ 2018.1231 – 1240.

Η Ίδια, Η έννοια της «μεταβίβασης επιχείρησης» ως προϋπόθεση της προστασίας των εργαζομένων κατά το ενωσιακό και εθνικό δίκαιο - Μεταβίβαση επιχείρησης στο πλαίσιο διαδικασιών αφερεγγυότητας, Διδακτορική Διατριβή, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Θεσσαλονίκη, 2024.

Ράικος Α., Γενική Πολιτειολογία και Συνταγματικό Δίκαιο ΙΙΙ, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2018.

Σιδέρης Δ., Επίσχεση εργασίας, εκδόσεις Σάκκουλα, 2019.

Σκανδάλης Ι., Η εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 281 ΑΚ στα δικαιώματα των εργαζομένων, σε: ΕΔΕΚΑ/Ένωση Αστικολόγων, Το Εργατικό και το Αστικό Δίκαιο σε ανοικτό διάλογο, 2019.

Σπυρόπουλος Φ., Συνταγματικό Δίκαιο, 2η έκδ., εκδόσεις Σάκκουλα, 2020.

Σταθόπουλος Μ., Γενικό Ενοχικό Δίκαιο, Ε' Έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, 2018.

Τραυλός-Τζανετάτος Δ., «Καπιταλιστική αναδιάρθρωση, καταστάσεις έκτακτης ανάγκης και εργασία», εκδόσεις Σάκκουλα, 2023.

Χρυσόγονος Κ., Συνταγματικό Δίκαιο, 3η έκδ., εκδόσεις Σάκκουλα, 2022.

Ψαρουδάκης Γ., Όψεις του εταιρικού δικαίου των μετασχηματισμών σε σχέση με τη μεταβίβαση επιχείρησης κατά το π.δ. 178/02, ΕπισκΕΔ 2024.549.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

Hardy/Painter, Revising the Acquired Rights Directive, Industrial Law Journal, Volume 25, Issue 2, June 1996.

Schlachter/Heinig, Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, Nomos, 2. Auflage, 2021.

J. Hunt, The Court of Justice as a policy actor: the case of the Acquired Rights Directive, 18 Legal Studies, 1998.

M. Schmidt, Das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft, Nomos, 1 Auflage 2001.

R. Muller – Gloge, Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch.

J. Pietzko, Der Tatbestand des § 613a BGB, Schriften zum Sozial und Arbeitsrecht, Band 96, Ducker & Humblot, Berlin.

C. W. Hergenröder, Betriebsinhaberwechsel I, 1999.

R. Krause, Festschrift für Rolf Wank, C.H. Beck, 2014.

B. Gaul, «Sozialauswahl nach Widerspruch gegen Betriebsübergang», Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 2005.

Charles – Wynn Evans, The law of TUPE transfers, Oxford University Press, 2013.

Jeammaud, Y. Chagny et P. Rodière, Faut-il reconnaître au salarié la faculté de refuser le transfert de son contrat de travail ? Revue de droit du travail, 2007.

Oliveira, Transfer of undertaking and the right of objection from a Portuguese vantage point, European Labour Law Journal 2023.

ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

www.areiospagos.gr.

www.sakkoulas-online.gr.

<https://www.taxheaven.gr>

www.gov.uk

www.benyboatti.com

www.assets.publishing.service.gov.uk

www.leglobal.law.it