



9

**Διατήρηση και Διασφάλιση
των Δικαιωμάτων των Εργοδοτούμενων
κατά τη Μεταβίβαση Επιχειρήσεων,
Εγκαταστάσεων ή Τμημάτων Επιχειρήσεων
ή Εγκαταστάσεων**

Ο Νόμος

Ο περί της Διατήρησης και Διασφάλισης των Δικαιωμάτων των Εργοδοτούμενων κατά τη Μεταβίβαση Επιχειρήσεων, Εγκαταστάσεων ή Τμημάτων Επιχειρήσεων ή Εγκαταστάσεων, Νόμος του 2000 (Βασικός) και του 2003 (Τροποποιητικός) τέθηκαν σε εφαρμογή στις 7 Ιουλίου 2000 και στις 2 Μαΐου 2003 αντίστοιχα. Στο κείμενο αυτό παρουσιάζονται μαζί και αναφέρονται ως ο Νόμος.

Πεδίο εφαρμογής

Ο Νόμος εφαρμόζεται στις μεταβιβάσεις επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων επιχειρήσεων ή εγκαταστάσεων σε άλλο εργοδότη, που προκύπτουν από νομική μεταβίβαση ή συγχώνευση. Ο Νόμος αφορά και εφαρμόζεται σε δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις που ασκούν οικονομικές δραστηριότητες ανεξάρτητα εάν έχουν κερδοσκοπικό χαρακτήρα ή όχι.

Ο Νόμος δεν εφαρμόζεται:

- σε περίπτωση διοικητικής αναδιοργάνωσης δημόσιων διοικητικών αρχών,
- σε περίπτωση μεταβίβασης διοικητικών καθηκόντων μεταξύ δημόσιων διοικητικών αρχών,
- σε θαλάσσια σκάφη.

Βασικές έννοιες

- *Εκδοχέας* σημαίνει κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που, λόγω της μεταβίβασης, αποκτά την ιδιότητα του εργοδότη στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης.
- *Εκπρόσωποι των εργοδοτούμενων* σημαίνει τους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων που προβλέπονται από τη νομοθεσία ή την πρακτική.
- *Εκχωρητής* σημαίνει κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που, λόγω της μεταβίβασης, χάνει την ιδιότητα του εργοδότη στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης.
- *Εργοδοτούμενος* σημαίνει πρόσωπο εργαζόμενο για άλλο πρόσωπο (φυσικό ή νομικό) είτε με βάση σύμβαση εργασίας ή μαθητείας είτε κάτω από τέτοιες περιστάσεις από τις οποίες να μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη σχέσης εργοδότη και εργοδοτούμενου.

Διατήρηση και διασφάλιση δικαιωμάτων των εργαζομένων

Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του εκκωρητή, που απορρέουν από σύμβαση εργασίας ή από εργασιακή σχέση που υφίσταται κατά την ημερομηνία της μεταβίβασης, με τη μεταβίβαση αυτή μεταβιβάζονται στον εκδοχέα. Μετά τη μεταβίβαση, ο εκδοχέας διατηρεί τους όρους εργασίας, που προκύπτουν από συλλογική σύμβαση, στο ίδιο μέτρο που εφαρμόζονταν και έναντι του εκκωρητή, μέχρι την ημερομηνία της καταγγελίας ή της λήξης της συλλογικής σύμβασης ή της έναρξης της ισχύος ή της εφαρμογής άλλης συλλογικής σύμβασης, με ελάχιστη περίοδο διατήρησης των όρων εργασίας ένα χρόνο.

Η πιο πάνω υποχρέωση δεν εφαρμόζεται σε δικαιώματα των εργοδοτούμενων σε παροχές λόγω γήρατος ή αναπηρίας ή προς επιζώντες βάσει συμπληρωματικών συστημάτων επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής συνταξιοδότησης (εκτός των προβλεπόμενων συστημάτων από τη νομοθεσία περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων). Ωστόσο, εργοδοτούμενοι που έχουν ήδη εγκαταλείψει την επιχείρηση του εκκωρητή κατά τη στιγμή της μεταβίβασης διατηρούν τα κεκτημένα δικαιώματά τους ή εκείνα που πρόκειται να αποκτηθούν για παροχές λόγω γήρατος ή αναπηρίας, περιλαμβανομένων και των παροχών προς επιζώντες βάσει συμπληρωματικών συστημάτων επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής συνταξιοδότησης.

Απολύσεις και καταγγελία της σύμβασης εργασίας

Η μεταβίβαση μιας επιχείρησης, μιας εγκατάστασης ή ενός τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης δεν συνιστά από μόνη της λόγο απόλυσης, ούτε για τον εκκωρητή ούτε για τον εκδοχέα. Αυτό, όμως, δεν εμποδίζει απολύσεις που είναι δυνατόν να προκύψουν από λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανωτικούς, οι οποίοι συνεπάγονται μεταβολές του εργατικού δυναμικού. Ουσιαστικά, νόμιμες απολύσεις μπορούν να προκύψουν αν λόγω της μεταβίβασης δημιουργηθούν συνθήκες πλεονασμού όπως καθορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 18(γ) του περί Τερματισμού Απασχόλησης Νόμου.

Αν η σύμβαση εργασίας ή η εργασιακή σχέση καταγγελθεί λόγω του ότι η μεταβίβαση συνεπάγεται ουσιαστική μεταβολή των όρων εργασίας σε βάρος του εργοδοτούμενου, υπαίτιος για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή της εργασιακής σχέσης θεωρείται ο εργοδότης.

Πτώχευση, εκκαθάριση ή άλλη διαδικασία αφερεγγυότητας

Σε περίπτωση πτώχευσης, εκκαθάρισης ή άλλης διαδικασίας αφερεγγυότητας, η οποία κινήθηκε με σκοπό την εκκαθάριση των περιουσιακών στοιχείων του εκκωρητή και η οποία διεξάγεται κάτω από την εποπτεία του αρμόδιου νομικού οργάνου, οι σχετικές πρόνοιες του Νόμου για διατήρηση και διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων δεν εφαρμόζονται.

Εκπροσώπηση των εργοδοτούμενων

Όταν κατά τη μεταβίβαση η επιχείρηση, η εγκατάσταση ή τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης διατηρεί την αυτονομία της, το καθεστώς, η εκπροσώπηση και η άσκηση του λειτουργήματος των εκπροσώπων των εργοδοτούμενων που επηρεάζονται από τη μεταβίβαση διατηρούνται με τους ίδιους όρους και υπόκεινται στις ίδιες συνθήκες με αυτές που ίσχυαν πριν από

την ημερομηνία της μεταβίβασης, σύμφωνα με τις ισχύουσες νομοθετικές, κανονιστικές, διοικητικές διατάξεις ή συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική. Αυτό όμως δεν εφαρμόζεται όταν, σύμφωνα με τις υφιστάμενες νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική, ή κατόπιν συμφωνίας με τους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων, πληρούνται οι αναγκαίοι όροι για το διορισμό εκπροσώπων των εργοδοτούμενων ή ανασύσταση της εκπροσώπησής τους.

Όταν η επιχείρηση, εγκατάσταση ή τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης δεν διατηρεί την αυτονομία της, ο εκχωρητής και ο εκδοχέας λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να διασφαλίζονται οι εργοδοτούμενοι οι οποίοι εκπροσωπούνταν πριν από τη μεταβίβαση, έτσι ώστε να εξακολουθούν να εκπροσωπούνται κατάλληλα και κατά την περίοδο που είναι απαραίτητη για την ανασύσταση ή το διορισμό της αντιπροσωπείας των εργοδοτούμενων, σύμφωνα με το νόμο ή την πρακτική. Αν η θητεία των εκπροσώπων των εργοδοτούμενων που επηρεάζονται από τη μεταβίβαση λήξει λόγω αυτής της μεταβίβασης, οι εκπρόσωποι αυτοί συνεχίζουν να απολαμβάνουν της προστασίας που προβλέπεται από τις νομοθετικές, κανονιστικές διοικητικές διατάξεις, συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική.

Πληροφόρηση και διαβούλευση

Ο εκχωρητής έγκαιρα, πριν την πραγματοποίηση της μεταβίβασης και ο εκδοχέας έγκαιρα και οπωσδήποτε πριν οι εργοδοτούμενοι του επηρεαστούν άμεσα από τη μεταβίβαση ως προς τους όρους εργασίας, υποχρεούνται να πληροφορούν τους εργοδοτούμενους ή τους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων τους που επηρεάζονται από τη μεταβίβαση, σχετικά με τα ακόλουθα:

- Την ημερομηνία ή την προτεινόμενη ημερομηνία μεταβίβασης,
- τους λόγους της μεταβίβασης,
- τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες της μεταβίβασης για τους εργοδοτούμενους και
- τα προβλεπόμενα μέτρα που θα ληφθούν όσον αφορά τους εργοδοτούμενους.

Οι υποχρεώσεις για ενημέρωση ισχύουν ανεξάρτητα από το αν η απόφαση που καταλήγει σε μεταβίβαση έχει ληφθεί από τον εργοδότη ή από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη. Επιπλέον, κατά την εξέταση των καταγγελιών για παραβιάσεις των απαιτήσεων πληροφόρησης και διαβούλευσης, οι οποίες προβλέπονται από το Νόμο, δεν γίνεται δεκτό ως δικαιολογία επιχείρημα που βασίζεται στο γεγονός ότι δεν παρασκήθηκαν οι πληροφορίες από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη.

Όταν ο εκχωρητής ή ο εκδοχέας προτίθενται να λάβουν μέτρα αλλαγής του εργασιακού καθεστώτος των εργοδοτούμενων τους, υποχρεούνται να προβούν σε προηγούμενη έγκαιρη διαβούλευση για τα μέτρα αυτά με τους εργοδοτούμενους ή με τους εκπροσώπους τους με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας. Η πληροφόρηση και η διαβούλευση πρέπει να καλύπτουν τουλάχιστον τα μέτρα που προβλέπονται όσον αφορά τους εργοδοτούμενους και να διεξάγονται έγκαιρα πριν από την πραγματοποίηση της μεταβίβασης.

Αρμόδιο δικαστήριο και κυρώσεις

Αρμόδιο δικαστήριο για επίλυση διαφορών (αστικής φύσης) που προκύπτουν από την εφαρμογή του Νόμου είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών. Οποιοσδήποτε εργοδότης προσφεύγει καταχρηστικά σε διαδικασία αφερεγγυότητας με σκοπό να στερηθούν οι εργοδοτούμενοι των δικαιωμάτων τους, είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε ποινή προστίμου που δεν υπερβαίνει το ποσό των €1.708 χωρίς επηρεασμό των δικαιωμάτων κάθε επηρεαζόμενου εργοδοτούμενου σε αποζημιώσεις.

Εργοδότης που παραβιάζει τις διατάξεις σε σχέση με την πληροφόρηση και διαβούλευση είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε ποινή προστίμου που δεν υπερβαίνει το ποσό των €854.

Αποζημιώσεις λόγω πλεονασμού

Σε περίπτωση που τερματίζεται η εργασιακή σχέση λόγω της μεταβίβασης της επιχείρησης είτε από τον εκχωρητή είτε από τον εκδοχέα και αυτό δεν οφείλεται σε λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανώσεως, που προϋποθέτουν μεταβολές στο επίπεδο της απασχόλησης, η απόλυση είναι παράνομη και ο εργοδοτούμενος δικαιούται σε αποζημίωση υπολογιζόμενη σύμφωνα με τα έτη υπηρεσίας και τους όρους εργασίας που ίσχυαν στην επιχείρηση του εκχωρητή, εφαρμοζομένων, κατά τα λοιπά, των διατάξεων των περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμων του 1967 έως 1994.

Απόλυση λόγω της μεταβίβασης που πραγματοποιείται πριν τη μεταβίβαση, θεωρείται ως απόλυση λόγω της μεταβίβασης. Σε περίπτωση που ο εργοδότης τερματίζει την εργασιακή σχέση για οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανωτικούς λόγους, πριν ή μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησης, ο εργοδοτούμενος δικαιούται σε πληρωμή βάσει των διατάξεων των περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμων του 1967 έως 1994.