

ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ  
ΣΧΟΛΗ Ν.Ο.Π.Ε.  
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΙΚΗΣ

ΤΟΜΕΑΣ Α' ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ  
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ  
ΣΠΟΥΔΩΝ ΑΣΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2011- 2013

## ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Της Αριστούλας Σπυριδωνος Ρίζου  
ΑΜ 1166

### ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΠΤΩΧΕΥΣΗ



Επιβλέποντες:

Ιωάννης Σπυριδάκης

Κωνσταντίνος Χριστοδούλου

Κωνσταντίνα Μπέτζιου-Κάμτσιου

Αθήνα 2014

Περισσότεροι Νόμοι, Λιγότερη Δικαιοσύνη.

Κικέρων 106-43π.Χ

## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

|                                                                                                                       |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Εισαγωγή.....</b>                                                                                               | <b>5</b>  |
| <b>2. Η Θέση των εργαζομένων στον ΠτΚ.....</b>                                                                        | <b>6</b>  |
| 2.1 Εισαγωγική παρουσίαση των διατάξεων του Πτωχευτικού Κώδικα.....                                                   | 6         |
| 2.2 Υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής των διατάξεων.....                                                                   | 10        |
| 2.3 Η αρχή της εξακολούθησης της εργασιακής σχέσης.....                                                               | 13        |
| 2.4 Η υποχρέωση του εργοδότη προς απασχόληση του εργαζομένου.....                                                     | 15        |
| 2.5 Το δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.....                                                                | 18        |
| 2.5.1 Η ατομική σύμβαση εργασίας.....                                                                                 | 18        |
| 2.5.2 Η συλλογική σύμβαση εργασίας.....                                                                               | 20        |
| 2.5.3 Οι ομαδικές απολύσεις.....                                                                                      | 22        |
| 2.6 Η πτώχευση ως γεγονός ανωτέρας βίας για την καταγγελία και η υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης.....                 | 28        |
| 2.7 Καταγγελία στην πτώχευση και υποχρέωση ταυτόχρονης αποζημιώσεως εκ μέρους του εργοδότη.....                       | 29        |
| 2.7.1 Η αποζημίωση ως απαίτηση πτωχευτική ή ομαδική;.....                                                             | 32        |
| <b>3. Προπτωχευτική Διαδικασία Εξυγίανσης και Εργαζόμενοι.....</b>                                                    | <b>35</b> |
| 3.1 Σύγκριση του ισχύοντος δικαίου με την καταργηθείσα προπτωχευτική «διαδικασία συνδιαλλαγής» (άρθρα 99-106ΠτΚ)..... | 35        |
| 3.2 Η νέα ισχύουσα προπτωχευτική «διαδικασία εξυγίανσης» (άρθρα 99-106ιαΠτΚ).....                                     | 42        |
| 3.2.1 Επί των προληπτικών μέτρων.....                                                                                 | 54        |
| 3.3 Περί της «Μεταβιβαστικής Εξυγίανσης».....                                                                         | 59        |
| <b>4. Σχέδιο Αναδιοργάνωσης και Εργαζόμενοι.....</b>                                                                  | <b>64</b> |
| 4.1 Η μεταβίβαση της επιχείρησης.....                                                                                 | 73        |
| <b>5. Επί της εκκαθάρισης της περιουσίας του πτωχού εργοδότη.....</b>                                                 | <b>77</b> |
| 5.1 Εκποίηση της επιχείρησης ως συνόλου.....                                                                          | 77        |
| 5.2 Εκποίηση και ρευστοποίηση των επιμέρους στοιχείων της επιχείρησης.....                                            | 83        |
| 5.2.1 Η διαίρεση των απαιτήσεων των εργαζομένων.....                                                                  | 83        |
| 5.2.2 Ένταξη των απαιτήσεων των εργαζομένων στον πίνακα κατάταξης και διανομή.....                                    | 87        |

|                                                                                                                                    |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 5.2.3 Επί συρροής ειδικών (άρθ.155ΠτΚ) και γενικών (άρθ.154ΠτΚ) προνομίων.....                                                     | 89         |
| 5.2.4 Ειδικά περί του «προνομίου» των πτωχευτικών απαιτήσεων των εργαζομένων.....                                                  | 92         |
| 5.2.5 Προθεσμίες άσκησης των εργατικών απαιτήσεων.....                                                                             | 96         |
| 5.2.6 Προβληματισμός για το «προνόμιο» των εργατικών απαιτήσεων.....                                                               | 98         |
| <b>6. Σύγκριση του προνομίου των εργαζομένων προς άλλα προνόμια του ΠτΚ.....</b>                                                   | <b>102</b> |
| <b>7. Το π.δ 1/1990 περί «λογαριασμού προστασίας των εργαζομένων» ως εξωπτωχευτικός μηχανισμός προστασίας των εργαζομένων.....</b> | <b>105</b> |
| <b>8. ΕΠΙΛΟΓΟΣ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....</b>                                                                                             | <b>108</b> |
| <b>9. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....</b>                                                                                                        | <b>110</b> |
| <b>10. ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ.....</b>                                                                                                          | <b>115</b> |

## **1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Σκοπός της παρούσης εργασίας είναι η μελέτη της θέσης των εργαζομένων σε συνθήκες πτώχευσης, ή -κατά τη νέα ευρέως χρησιμοποιούμενη διεθνώς ορολογία- οικονομικής αφερεγγυότητας<sup>1</sup> του εργοδότη. Αυτό το οποίο πρέπει να καταστεί ευθύς εξ αρχής σαφές είναι ότι οι δύο αυτοί κλάδοι του δικαίου, του εργατικού και του πτωχευτικού, εκκινούν από μία διαφορετική αφετηρία και αποβλέπουν σε ένα εντελώς διαφορετικό σκοπό. Το εργατικό δίκαιο, ευαίσθητο και ιδεαλιστικό, ενώ το πτωχευτικό ρεαλιστικό και φορμαλιστικό.

Από τη μία πλευρά, το εργατικό δίκαιο σκοπεί στην προστασία του εργαζομένου, στη διατήρηση της θέσης του στην επιχείρηση, στην προσφορότερη διασφάλιση των δικαιωμάτων του και στην επωφελέστερη διεκδίκηση των εν γένει αξιώσεών του απέναντι στον εργοδότη.

Στον αντίποδα, το πτωχευτικό δίκαιο ερείδεται στη συλλογική ικανοποίηση των πιστωτών, και τούτο επί τη βάσει σύγκρουσης πολλών και αντιτιθέμενων συμφερόντων. Προσφάτως δε και κατά τη σύγχρονη τάση του δικαίου της πτώχευσης, το πτωχευτικό δίκαιο στοχεύει πλέον και στη διάσωση της υπό πτώχευση επιχείρησης.

Σε μία πρώτη ματιά οι δύο αυτοί κύκλοι φαίνεται να μην τέμνονται πουθενά. Θα μπορούσε ευλόγως να υποστηρίξει κάποιος πώς το να αναζητούμε την προστασία των εργαζομένων στην πτώχευση είναι ωσάν να προσπαθούμε να επιπλεύσουμε στην τρικυμία. Πλην όμως, τούτο είναι η μία πλευρά του νομίσματος. Η επιστήμη του δικαίου δεν είναι και δεν πρέπει να είναι μονοσήμαντη.

Κατά ταύτα, η παρούσα εργασία δεν στοχεύει μόνο στη διάγνωση της τύχης των εργαζομένων μέσα από τις ισχύουσες τόσο πτωχευτικές, όσο και εξωπτωχευτικές διατάξεις, αλλά κυρίως στην αναζήτηση μίας καλύτερης νομοθετικής επιλογής, η οποία θα αναγνωρίζει την ιδιαιτερότητα της πτωχευμένης επιχείρησης, αλλά και θα αφουγκράζεται τις ανάγκες των εργαζομένων, οι οποίοι σε κάθε περίπτωση χρήζουν ειδικής νομικής μεταχείρισης.

Στις σελίδες που ακολουθούν παρουσιάζονται με σαφήνεια οι διατάξεις που αφορούν είτε άμεσα είτε έμμεσα στους εργαζομένους, περιγράφονται με λεπτομέρεια οι

---

<sup>1</sup> Βλ. περί της προβληματικής των όρων «πτώχευσης» και «αφερεγγυότητας» Σπ.Δ.Ψυχομάνη, Πτωχευτικό Δίκαιο, Δ' Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2011, σελ.10.

νομικές και πραγματικές παράμετροι που επηρεάζουν την τύχη τους, αλλά και αξιολογούνται συγκριτικά οι κατά καιρούς νομοθετικές επιλογές.

Πάντα ταύτα επί τη βάσει ερωτημάτων τα οποία ευλόγως δημιουργούνται στο σύγχρονο δουλευτή του νόμου, ο οποίος σήμερα όσο ποτέ καλείται να δώσει απαντήσεις σε καταστάσεις πρωτοφανούς και γενικευμένης οικονομικής αφερεγγυότητας.

Υπό το πρίσμα τούτο, καθίσταται πρόδηλο ότι η παρούσα μελέτη είναι επίκαιρη σήμερα όσο ποτέ. Το ταξίδι διερεύνησης πολυδαίδαλο, πλην όμως οι ατραποί της τελικής κατάκτησης της γνώσης ακαταμάχητα ελκυστικοί. Ας ξετυλίξουμε το μίτο.

## **2. Η Θέση των εργαζομένων στον ΠτΚ**

### **2.1 Εισαγωγική παρουσίαση των διατάξεων του Πτωχευτικού Κώδικα**

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η διάγνωση της τύχης της ευαίσθητης κοινωνικής ομάδας των εργαζομένων μέσα στο σύστημα των διατάξεων του πτωχευτικού δικαίου (πέραν βεβαίως των κατωτέρω ωσαύτως εκτεθησομένων -χάριν πληρότητας- εξωπτωχευτικών διατάξεων).

Πρέπει κατ'αρχάς να επισημανθεί ότι το Πτωχευτικό Δίκαιο, ως δίκαιο κατά παράδοση εμπορικό (και όχι δικονομικό), το οποίο αποβλέπει στη συλλογική ικανοποίηση των πιστωτών στην εξαιρετική περίπτωση της πτώχευσης του εμπόρου, εσωκλείει σειρά διατάξεων, οι οποίες σκοπό έχουν να ρυθμίσουν αναλυτικώς, διεξοδικώς και κατά τρόπο ασφαλή και βέβαιο τις απαιτήσεις των συγκρουόμενων συμφερόντων των πιστωτών, τα οποία διακυβεύονται άμεσα και καθοριστικά.

Υπό το πρίσμα αυτό και δεδομένου, ως προεκτέθη, του σκοπού της παρούσης μελέτης περί ανάδειξης του ρόλου των εργαζομένων μέσα στην πτώχευση, αδιαμφισβήτητο ενδιαφέρον παρουσιάζει η παρουσίαση των συγκεκριμένων διατάξεων, οι οποίες εξασφαλίζουν μία ειδική εν σχέσει προς τους λοιπούς πιστωτές ρύθμιση της τύχης των εργαζομένων.

Ευθύς εξ αρχής, πρέπει να λεχθεί ότι ο πτωχευτικός νομοθέτης, μολονότι προσανατολίζεται στην κατά το δυνατόν μείωση της κοινωνικής και οικονομικής ζημίας μίας πτωχευμένης επιχείρησης μέσω της αρχής της ισότιμης συλλογικής ικανοποίησης των πιστωτών, εν τούτοις δεν είναι λίγες οι φορές, κατά τις οποίες καταλείπεται στους εργαζομένους ειδικότερη μεταχείριση εν σχέσει προς τους λοιπούς.

Τούτο γίνεται ευκόλως κατανοητό, εάν γίνει εξ αρχής δεκτό το γεγονός ότι εκ των πραγμάτων η ομάδα των εργαζομένων ενέχει ιδιαιτερότητες εν σχέσει προς τους υπόλοιπους πιστωτές (π.χ προμηθευτές, ασφαλισμένοι με ειδικό προνόμιο, δικαιούχοι αποζημιώσεως κ.ά), καθ'όσον αποτελεί ταυτόχρονα «κομμάτι» της πτωχευμένης επιχείρησης.

Υπό όλες τις ως άνω σκέψεις και υπό τον ισχύοντα σήμερα Πτωχευτικό Κώδικα, βλέπουμε ότι μία πρώτη ειδική μνεία στους εργαζομένους γίνεται στο άρθρο 34ΠτΚ, το οποίο τιτλοφορείται «Συμβάσεις Εργασίας». Στο άρθρο αυτό αποσαφηνίζεται η διέπουσα την πτώχευση αρχή της διατήρησης των συμβάσεων εργασίας, ενώ περιγράφεται με σαφήνεια το σύστημα ικανοποίησης των εργατικών απαιτήσεων. Η αμέσως επόμενη ειδική ρύθμιση της θέσης των εργαζομένων ευρίσκεται στο άρθρο 70παρ.2ΠτΚ, όπου γίνεται λόγος για το δικαίωμα ακροάσεως εκπροσώπου των εργαζομένων υπό του συνδίκου, προκειμένου για τη σύνταξη της κατά το άρθρο τούτο πρώτης έκθεσής του περί της κατάστασης του πτωχού.

Στη συνέχεια, ειδική μνεία περιέχεται στο άρθρο 103 περί προληπτικών μέτρων στη διαδικασία εξυγίανσης, και συγκεκριμένα στις παρ.3, 4, 5 και 6 όπου προβλέπεται ρητή εξαίρεση υπό του νόμου για τους εργαζομένους, αλλά και στο άρθρο 106στ'παρ.4 περί δυνατότητας παράστασης εκπροσώπου των εργαζομένων στη συζήτηση για την επικύρωση της συμφωνίας εξυγίανσης. Προσέτι, κατά τη διάταξη του άρθρου 106ζ'παρ.2εδ.δ' θεσμοθετείται κανόνας ευνοϊκής μεταχείρισης των εργαζομένων στο σχέδιο εξυγίανσης. Περαιτέρω, πολύ σημαντική είναι η διάταξη του άρθρου 111παρ.2, όπου ρητώς ορίζεται ότι οι απαιτήσεις των εργαζομένων αποτελούν ιδιαίτερη ομάδα κατά το σχέδιο αναδιοργάνωσης.

Τη κυριότερη ίσως ρύθμιση της τύχης των εργατικών απαιτήσεων προβλέπει, ωστόσο, η διάταξη του άρθρου 154παρ.γ', σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι ικανοποιούνται στην τρίτη σειρά μεταξύ των λοιπών πιστωτών και μάλιστα οι απαιτήσεις τους εξ αποζημιώσεως απεριορίστως, ενώ οι εξ αμοιβής εφ'όσον προέκυψαν κατά την τελευταία διετία πριν την κήρυξη της πτώχευσης. Στη ρύθμιση αυτή αποσαφηνίζεται τόσο το υποκειμενικό και το αντικειμενικό πεδίο εφαρμογής των διατάξεων, όσο και η χρονική έκταση του προνομίου των εργαζομένων. Σε συμπλήρωση δε αυτών, οι διατάξεις των άρθρων 156επ.ΠτΚ αποσαφηνίζουν ότι οι εργατικές απαιτήσεις, σε

αντίθεση με τις λοιπές γενικώς προνομιούχες απαιτήσεις ικανοποιούνται πριν την διαίρεση του εκπλειστηριάσματος σύμφωνα με το άρθρο 977ΚΠολΔ, στο οποίο παραπέμπει, σε συνδυασμό προς το άρθρο 31 του Ν.1545/1985.

Πέραν των ως άνω ειδικότερων ρυθμίσεων, τους εργαζομένους καταλαμβάνουν και ρυθμίσεις που αφορούν τη γενικότερη κατηγορία των γενικώς προνομιούχων πιστωτών, αλλά και εν γένει των πιστωτών, εφ'όσον δεν ορίζεται άλλως ειδικώς. Συγκεκριμένα, πρέπει να καταστεί σαφές ότι τους εργαζομένους αφορούν οι διατάξεις των άρθρων 7παρ.3ΠτΚ περί δικαιώματος αιτήσεως μεταβολής του χρόνου παύσης των πληρωμών, του άρθρου 21παρ.1περ.β' περί γενικών προνομιούχων πιστωτών, του άρθρου 23 περί πρόωρης (πλασματικής) λήξης των απαιτήσεων των πιστωτών (πλην των ενεγγύων), του άρθρου 24 περί παύσεως τοκογονίας, του άρθρου 25ΠτΚ περί αναστολής των ατομικών διώξεων, του άρθρου 78ΠτΚ περί αιτήματος δυνατότητας προσωρινής συνέχισης της λειτουργίας της επιχείρησης, του άρθρου 83ΠτΚ περί δικαιώματος συμμετοχής στη συνέλευση των πιστωτών, του άρθρου 84ΠτΚ περί αποφάσεως του τρόπου εξακολούθησης των εργασιών της πτώχευσης, των άρθρων 89επ.ΠτΚ περί υποχρέωσης εξέλεγχξης των απαιτήσεών τους, του άρθρου 105ΠτΚ περί δικαιώματος συμμετοχής στη συνέλευση των πιστωτών επί της σύναψης συμφωνίας εξυγίανσης, του άρθρου 106<sup>α</sup> ΠτΚ περί αναγκαίας για την απόφαση πλειοψηφίας των πιστωτών, του άρθρου 106<sup>ε</sup> ΠτΚ περί περιεχομένου της συμφωνίας εξυγίανσης, όπου θα γίνει μνεία και για τις απαιτήσεις των εργαζομένων, του άρθρου 106στ' ΠτΚ περί δικαιώματος των εργαζομένων υποβολής αιτήσεως προς επικύρωση της συμφωνίας εξυγίανσης, του άρθρου 106<sup>η</sup> ΠτΚ περί δεσμεύσεως των εργαζομένων από την συμφωνία, του άρθρου 106<sup>θ</sup> ΠτΚ περί μεταβιβάσεως της επιχείρησης του οφειλέτη, του άρθρου 109ΠτΚ περί του περιεχομένου του σχεδίου αναδιοργάνωσης, όπου θα γίνει μνεία και για τις απαιτήσεις των εργαζομένων, άρθρου 110ΠτΚ περί απαγορεύσεως περιορισμού των απαιτήσεων σε ποσοστό μικρότερο του 20% (δυνάμει του Ν.3858/2010 κάτω του 10%) καταβλητέων εντός τριετίας (δυνάμει ωσαύτως της ως άνω τροποποίησης υπό του Ν.3858/2010), του άρθρου 114παρ.2ΠτΚ περί απορρίψεως του σχεδίου αναδιοργάνωσης, εάν προδήλως δεν πιθανολογείται ότι θα γίνει δεκτό από τους πιστωτές (συμπεριλαμβανομένων και των εργαζομένων), ως και εάν προδήλως πιθανολογείται ότι οι πιστωτές (συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων) δεν θα ικανοποιηθούν, του

άρθρου 120παρ.2ΠτΚ περί παρακάμψεως υπό του πτωχευτικού δικαστηρίου της αρνήσεως του οφειλέτη, του άρθρου 121ΠτΚ περί αναγκαίας για την αποδοχή του σχεδίου πλειοψηφίας, του άρθρου 124περ.δ'ΠτΚ περί απορρίψεως του σχεδίου υπό του πτωχευτικού δικαστηρίου, εάν το σχέδιο δεν προστατεύει τους διαφωνούντες πιστωτές, (ήτοι υποτιθέσθω τους εργαζομένους), του άρθρου 125ΠτΚ περί δεσμεύσεως των εργαζομένων από το σχέδιο, του άρθρου 127παρ.2περ.β'ΠτΚ περί ακύρωσης του σχεδίου εάν θεωρηθεί η μη τήρηση των όρων του σχεδίου που αφορούν τους εργαζομένους ουσιώδης, του άρθρου 128ΠτΚ περί αποδεσμεύσεως των εργαζομένων από το σχέδιο αναδιοργάνωσης σε περίπτωση ακύρωσής του, του άρθρου 129ΠτΚ περί ατομικής ανατροπής του σχεδίου στο πρόσωπο εργαζομένου, του άρθρου 130παρ.2ΠτΚ περί της τύχης των απαιτήσεων των εργαζομένων μετά την κήρυξη νέας πτώχευσης, του άρθρου 132επ.ΠτΚ περί ενώσεως των πιστωτών, των άρθρων 135επ.ΠτΚ περί εκποίησης της επιχείρησης του οφειλέτη ως συνόλου, όπου ασφαλώς και επηρεάζεται άμεσα η τύχη των εργαζομένων.

Εν όψει όλων των ως άνω ρυθμίσεων του Πτωχευτικού Κώδικα, τόσο των ειδικών περί εργαζομένων, όσο και των γενικότερων που όμως τους αφορούν και τους επηρεάζουν άμεσα ως σημαίνουν μέρος των πιστωτών και δη των γενικώς προνομιούχων, γίνεται πρόδηλο ότι η θέση των εργαζομένων στην πτώχευση όχι μόνο ορίζεται ειδικώς από το νομοθέτη (κατά κάποιους φειδωλώς<sup>2</sup>!), αλλά περαιτέρω μπορεί να διασφαλισθεί από την ερμηνευτική προσέγγιση (και κατά ταύτα ευνοϊκότερη κατά το δυνατόν προστασία) του δικαστή, ο οποίος ως ερμηνευτή του νόμου μπορεί να διασφαλίσει αν όχι την πλήρη διάσωση αυτών (στόχος τουλάχιστον ανεδαφικός υπό καθεστώς πτωχεύσεως), τη συγκριτικά<sup>3</sup> ικανοποιητική παρουσία και επιρροή τους στις διαδικασίες της πτωχεύσεως του πτωχού εργοδότη τους. Το εάν και κατά πόσο ο στόχος περί προστασίας των εργαζομένων εν τέλει πληρούται ή όχι υπό τις ισχύουσες πτωχευτικές διατάξεις, τούτο είναι ζήτημα που μέλλει να αποδειχθεί, κατά την ευγενή φιλοδοξία της γραφούσης, μέσα από τις ερμηνευτικές και αξιολογικές αναλύσεις που ακολουθούν στην παρούσα μελέτη.

<sup>2</sup> Βλ. Γ. Ψαρουδάκη, Διαδικασία Εξυγίανσης και εργασιακές σχέσεις, ΔΕΝ2012, σελ. 738-746.

<sup>3</sup> Επί της συγκριτικής επισκόπησης της θέσης των εργαζομένων εν σχέσει προς τους άλλους πιστωτές βλ. κατωτέρω κεφάλαιο υπό στοιχ. 6.

## **2.2 Υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής των διατάξεων**

Μελετώντας τη θέση των εργαζομένων στον Πτωχευτικό Κώδικα, τίθεται εύλογα το ερώτημα ποιο ακριβώς είναι το υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής των προστατευτικών αυτών διατάξεων. Ήτοι, εάν αφορούν όλους όσους συνδέονται με οιαδήποτε σχέση εργασίας, ακόμη δηλαδή και υπό καθεστώς άκυρης ή παράνομης σύμβασης, εάν εμπίπτουν και όσοι συνάπτουν ενδεχομένως συμβάσεις έργου ή συμβάσεις παροχής υπηρεσιών ή εάν αφορούν ακόμη και τις ιδιαίτερες κατηγορίες εργαζομένων όπως για παράδειγμα τους διευθύνοντες συμβούλους ή τα συνδικαλιστικά στελέχη.

Από μία πρώτη επισκόπηση του συνόλου των διατάξεων που αναφέρονται στους εργαζομένους, γίνεται πρόδηλο ότι η διάταξη του άρθρου 34παρ.2ΠτΚ κάνει λόγο για «...σύμβαση ορισμένου χρόνου ή έργου». Τούτο, κατά την μάλλον κρατούσα άποψη<sup>4</sup> δεν θα γίνει δεκτό. Ήτοι, εν προκειμένω, κατά συστατική ερμηνεία της διάταξης, θα καλυφθούν μόνο οι περιπτώσεις συμβάσεων έργου, που συνομολογήθηκαν ως τέτοιες για να καλύψουν στην πραγματικότητα συμβάσεις εργασίας. Αλλ'ούτε οι συμβάσεις παροχής υπηρεσιών καλύπτονται. Εξαίρεση, η οποία τίθεται *ex lege* (άρθρ.154περ.γ'ΠτΚ) και κατά τούτο υπερισχύει της γενικής ως άνω ρύθμισης αποτελεί η περίπτωση των δικηγόρων<sup>5</sup>, οι οποίοι είτε αμείβονται κατά υπόθεση, είτε με πάγια περιοδική αμοιβή, οι απαιτήσεις τους, τόσο εξ αμοιβών, όσο και εξ αποζημιώσεως θα ικανοποιηθούν κανονικώς κατά τις διατάξεις των άρθρων 154επ.ΠτΚ. Επομένως, γίνεται σαφές ότι, πέραν της ως άνω ρητής εκ του νόμου εξαιρέσεως για τους δικηγόρους, κανόνα αποτελεί η κάλυψη των συμβάσεων εργασίας κι όχι άλλου είδους εννόμων σχέσεων. Όσον αφορά στο μη διαχωρισμό του νόμου σε υπαλλήλους και εργάτες<sup>6</sup>, θα πρέπει να γίνει δεκτό κατά ταύτα ότι στις διατάξεις του θα εμπίπτουν και οι δύο κατηγορίες, χωρίς διάκριση.

Περαιτέρω στη διάταξη του άρθρου 154περ.γ'ΠτΚ γίνεται λόγος για «σύμβαση εξηρητημένης εργασίας». Ήτοι, γίνεται σαφές ότι οι προστατευτικές διατάξεις του

<sup>4</sup> Βλ. Ευάγγελου Εμμ.Περάκη, Πτωχευτικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, 2<sup>η</sup> Έκδοση 2012, σελ.302επ., Σπ.Ψυχομάνη, Πτωχευτικό Δίκαιο και Δίκαιο ρύθμισης οφειλών υπερχρεωμένων φυσικών προσώπων, 2012, σελ.307, ο οποίος αναφέρεται σε «αστοχία του νόμου».

<sup>5</sup> Βλ.ΑΠ(Ολ)29/2003, Δίκη2004, σελ. 690.

<sup>6</sup> Βλ. αντίθετες στη διάκριση αυτή λόγω αντισυνταγματικότητας τις κάτωθι αποφάσεις ΕιρΠατρ384/2004, ΕΕργΔ2004, σελ.1351, ΜΠρΑθ1373/2000, ΕΕργΔ2000, σελ.976, ενώ, αντιθέτως, υπέρ της διάκρισης αυτής λόγω μη αντίθεσης εν προκειμένω στο Σύνταγμα τίθενται οι ΕφΑθ1378/2007, ΔΕΕ2007, σελ.720, ΑΠ1554/2003, ΕΕργΔ2004, σελ.417, ΑΠ12/2001, ΔΕΝ2002, σελ.79, ΕφΘεσ95/2006, Αρμ2006, σελ.270.

Πτωχευτικού Κώδικα αφορούν τους εργαζομένους που συνδέονται με σχέση εξάρτησης με τον οφειλέτη-εργοδότη τους. Κρίσιμος εν προκειμένω δεν είναι ο χαρακτηρισμός που θα αποδώσουν τα μέρη στη σύμβαση, αλλά τούτο είναι ζήτημα νομικό το οποίο θα κριθεί από την επιστήμη<sup>7</sup> και τη νομολογία<sup>8</sup>, έργο ιδιαίτερα κοπιώδες, ιδιαίτερα εάν ληφθεί υπ' όψη ότι σήμερα ευρισκόμεθα ενώπιον νέων μορφών απασχόλησης<sup>9</sup>. Κατά ταύτα, θα προσδιορισθεί *in concreto* ο νομικός χαρακτηρισμός της εκάστοτε συναπτόμενης σχέσης, χωρίς να επηρεάζει προς τούτο η τυπική ονοματοδοσία αυτής υπό των συμβαλλομένων μερών. Προσέτι, όσον αφορά στην ιδιαίτερη περίπτωση των διευθυντικών στελεχών<sup>10</sup>, ούτοι γίνεται νομολογιακώς<sup>11</sup> δεκτό ότι δεν υπάγονται στο γενικό προνόμιο των εργαζομένων, λόγω οιονεί ταύτισης με τον εργοδότη<sup>12</sup>.

Επιπροσθέτως δε, όσον αφορά στο πολύ ενδιαφέρον ζήτημα των συνδικαλιστικών στελεχών, η προστασία τούτων διέπεται από τις διατάξεις του

<sup>7</sup> Βλ. Χ.Γκούτου, Σχέση εξηρημένης εργασίας, ΔΕΝ2000, τόμ.56, τεύχ.1326, σελ.6-7, όπου αναφέρεται ότι σημασία έχει η φύση των υπηρεσιών και όχι ο τυπικός χαρακτηρισμός που έχει προσδοθεί στη σύμβαση, Ι.Γ.Δεληγιάννη-Ι.Δ.Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο, Α' Ημίτομος, Εκδοτικός Οίκος Σάκκουλα, 1976, σελ.141-147, Δημ.Τραυλού-Τζανετάτου, Συμβάσεις με αντικείμενο την παροχή εργασίας, Γνωμ, ΕΕργΔ1994, τόμ.53<sup>ος</sup>, σελ.593-605.

<sup>8</sup> ΑΠ465/2013, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ1366/1999, ΕΕργΔ2000, σελ.1008, ΕφΠατρ889/2007, ΑχαΝομ2008, σελ.630, ΣτΕ450/1999, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΑ01916/2005, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ1575/1999, ΕΕργΔ2001, σελ.62, ΕφΑ01453/1997, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΠειρ28/1996, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΘεσ605/1995, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΘεσ2608/1995, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ1855/1988, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>9</sup> Χ.Γκούτου, Η σχέση εθελοντικής εργασίας, ΔΕΝ2008, σελ.337, ΕφΠειρ303/1999, ΠειρΝομ1999, σελ.194, ΕφΠατρ783/1999, ΔΕΕ2000, σελ.653, ΕφΠατρ654/1998, ΔΕΕ1999, σελ.521, ΑΠ544/1995, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>10</sup> Βλ. περί της εννοίας των διευθυντικών στελεχών Στυλ.Γ.Βλαστού, Επίτομο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ.140-147, αλλά και από τη νομολογία ΑΠ1033/2008, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ598/2002, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ660/2000, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΑ0404/2004, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>11</sup> Βλ. ΕφΑ08144/2001, ΔΕΕ2002, σελ.876.

<sup>12</sup> Βλ. κατά το άρθρο 2 εδ. α' της Σύμβασης της Ουάσινγκτον "περί περιορισμού των ωρών εργασίας στις βιομηχανικές επιχειρήσεις" (η οποία εντάχθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με το Ν.2260/1920) ως διευθύνοντες σύμβουλοι ορίζονται τα πρόσωπα που κατέχουν θέσεις εποπτείας ή διεύθυνσης ή εμπιστοσύνης, επί των οποίων, κατά τη σύμβαση αυτή, δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις της, θεωρούνται δε εκείνα στα οποία, λόγω των εξαιρετικών προσόντων τους ή της ιδιάζουσας εμπιστοσύνης του εργοδότη προς αυτά, ανατίθενται καθήκοντα γενικότερης διεύθυνσης όλης της επιχείρησης ή σημαντικού τομέα της και εποπτείας του προσωπικού, κατά τρόπο ώστε όχι μόνο να επηρεάζουν αποφασιστικά τις κατευθύνσεις και την εξέλιξη της επιχείρησης, αλλά και να διακρίνονται εμφανώς από τους άλλους υπαλλήλους, λόγω της άσκησης των δικαιωμάτων του εργοδότη, στα οποία περιλαμβάνεται και η πρόσληψη και απόλυση προσωπικού, έναντι του οποίου επέχουν θέση εργοδότη, διαθέτουν πρωτοβουλία και ανεξαρτησία υψηλού βαθμού, έστω και αν είναι υποχρεωμένοι να συμμορφώνονται με τις διατάξεις νόμων, σχέδια και πλαίσιο γενικών καθοδηγητικών γραμμών, και επωμίζονται κάποτε και ποινικές ευθύνες για την τήρηση των διατάξεων που έχουν θεσπιστεί προς το συμφέρον των εργαζομένων, αμειβόμενοι δε συνήθως με μισθό που υπερβαίνει κατά πολύ τα νόμιμα ελάχιστα όρια και τις αποδοχές που καταβάλλονται στους λοιπούς υπαλλήλους.

N.1264/1982, οι οποίες θεσπίζουν ένα ιδιότυπο καθεστώς προστασίας τούτων εν σχέσει προς τους λοιπούς εργαζομένους.

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 14 παρ. 5, 7 και 23 παρ. 2 του Ν.1284/1982 είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας μελών της διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης, μεταξύ των οποίων, αν δεν προβλέπεται διαφορετικά από το καταστατικό της, προστατεύονται κατά σειρά ο πρόεδρος, αναπληρωτής Πρόεδρος ή αντιπρόεδρος, ο γενικός γραμματέας κ.λπ., κατά τη διάρκεια της θητείας τους και ένα χρόνο μετά τη λήξη της, εκτός αν υπάρχει ένας από τους λόγους που αναφέρονται στην παρ. 10 του ίδιου άρθρου και διαπιστωθεί η ύπαρξη του κατά τη διαδικασία που ορίζεται στο άρθρο 15 του νόμου τούτου. Σε περίπτωση μη τηρήσεως της διαδικασίας αυτής η απόλυση του προστατευόμενου μέλους της διοικήσεως συνδικαλιστικής οργανώσεως είναι άκυρη και ο εργοδότης, εκτός από την υποχρέωση του να του καταβάλλει αποδοχές υπερημερίας, είναι υποχρεωμένος σε επαναπρόσληψη αυτού, απειλουμένων μάλιστα των ποινών που προβλέπονται από το άρθρο 23 του ίδιου νόμου.

Πλην όμως, έχει νομολογιακά<sup>13</sup> κριθεί ότι αναγκαία προϋπόθεση για την ανωτέρω προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών αποτελεί η διατήρηση της επιχείρησης σε λειτουργία και η δυνατότητα της απασχόλησης του προστατευόμενου συνδικαλιστικού στελέχους στην εργοδοτίδα εταιρία. Στην περίπτωση της πτώχευσης, όπου η καταγγελία λαμβάνει χώρα λόγω οριστικής διακοπής της λειτουργίας της επιχείρησης ή τμήματος αυτής, δεν απαιτείται η προσφυγή στην επιτροπή προστασίας συνδικαλιστικών στελεχών, κατά τις ως άνω διατάξεις του Ν.1264/1982. Επομένως, εν προκειμένω μη εφαρμοζομένων των ως άνω διατάξεων του Ν.1264/1982, τα συνδικαλιστικά στελέχη θα μεταχειρισθούν ακριβώς όπως οι λοιποί εργαζόμενοι, χωρίς καμία εξαίρεση ως εκ της θέσεώς τους.

Καταληκτικώς δε, αξίζει να μελετηθεί το ζήτημα της υπαγωγής ή μη των εργαζομένων που συνδέονται με άκυρες ή παράνομες συμβάσεις εργασίας με τον εργοδότη τους στα προνόμια των εργαζομένων που θεσπίζονται στον Πτωχευτικό

---

<sup>13</sup> Βλ. ΑΠ706/2006 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ902/2004 ΔΕΝ 61/2005, σελ.1983, ΕφΑ09606/2005 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΑ05913/2003 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΘεσ1084/2001 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΜΠρΘεσ8331/2007 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΜΠρΒολ110/2012 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

Κώδικα. Έχει γίνει νομολογιακώς<sup>14</sup> δεκτό ότι οι εργασιακές απαιτήσεις που προέρχονται από άκυρη σύμβαση εργασίας, ακόμη δε και από παράνομη<sup>15</sup> υπάγονται νομίμως στο προστατευτικό πλαίσιο του νόμου. Εις τούτο συνίσταται και η αναφορά του νόμου στο άρθρο 154περ.γ΄ΠτΚ σε «σχέση» και όχι σε «σύμβαση» εργασίας. Ο νομοθέτης, δηλαδή, εν προκειμένω, δίδοντας ευρύτητα στη ρύθμιση, αφ'ενός θέλει να καλύψει όσο το δυνατόν περισσότερες περιπτώσεις σχέσεων εργασίας και αφ'ετέρου να μη αφήσει περιθώριο όπως τυχόν ελαττώματα της σύμβασης αποτελέσουν αντικείμενο καταχρηστικής εφαρμογής από τα μέρη (και δη από την πλευρά του πτωχού εργοδότη).

Συμπερασματικά, γίνεται πρόδηλο ότι οι ως άνω διατάξεις, τιθέμενες, αλλά και ερμηνευόμενες με ευρύτητα λειτουργούν άμεσα και αποτελεσματικά προς το συμφέρον των εργαζομένων, οι οποίοι στην ευαίσθητη αυτή στιγμή της πτώχευσης του εργοδότη τους, χρήζουν ιδιαίτερης νομοθετικής προστασίας.

### **2.3 Η αρχή της εξακολούθησης της εργασιακής σχέσης**

Η κήρυξη της πτώχευσης του εργοδότη δεν θεσπίζει λόγο λύσης των αμφοτεροβαρών συμβάσεων (άρθρο 28ΠτΚ). Ο κανόνας αυτός περί διατήρησης της ισχύος των αμφοτεροβαρών συμβάσεων, στις οποίες συμβαλλόμενος είναι ο οφειλέτης και οι οποίες εκκρεμούν<sup>16</sup> κατά την κήρυξη της πτώχευσης, θεσπιζόμενος στο άρθρο τούτο συνεχίζει να ισχύει και επί των εργασιακών σχέσεων<sup>17</sup>. **Ως διαρκείς συμβάσεις, οι συμβάσεις εργασίας δεν λύονται (αυτοδικαίως) με την κήρυξη της πτώχευσης του εργοδότη** (άρθρα 31 παρ.1 και 34 παρ.1ΠτΚ)<sup>18</sup> Μάλιστα, ο ΠτΚ, σεβόμενος την

<sup>14</sup> Βλ. τις πολύ ενδιαφέρουσες αποφάσεις ΣτΕ297/2011, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ(Ολ)5/1998, ΔΕΝ1998, σελ.762, ΑΠ1882/1999, ΝοΒ2000, σελ.536.

<sup>15</sup> Τούτο γίνεται δεκτό από την σύγχρονη εργατική θεωρία και νομοθεσία, όπως τούτο άλλωστε προκύπτει από τις διατάξεις των άρθρων 1 παρ. 2, 5 παρ. 3, 6 παρ. 1, 8 και 9 παρ. 1 του Ν.3198/1955, αλλά και από την Οδηγία 98/59 περί «ομαδικών απολύσεων», της οποίας οι διατάξεις ισχύουν όχι μόνο για τις έγκυρες, αλλά και για τις άκυρες συμβάσεις εργασίας. Στο άρθρο 2 του Ν.1387/1983, με τον οποίο εισήχθη στην ελληνική έννομη τάξη η ως άνω Κοινοτική Οδηγία, αναφέρεται ότι οι διατάξεις του ισχύουν σε εργαζομένους που απασχολούνται με σχέση εργασίας, καθιστώντας σαφές ότι ως τέτοια θεωρείται εκείνη που δημιουργείται από την πραγματική απασχόληση του εργαζομένου, ανεξαρτήτως του κύρους της σύμβασης εργασίας.

<sup>16</sup> Βλ. Σπ..Δ.Ψυχομάνη, ό.π., σελ.285, όπου ο συγγραφέας θεωρεί ότι κατά την ορθότερη νομική ορολογία, οι συμβάσεις αυτές θα πρέπει να αποκαλούνται «ανεκπλήρωτες» ή «εκκρεμείς ως προς την εκπλήρωση» αντί του χρησιμοποιούμενου «εκκρεμείς», όρος που υποδηλώνει συμβάσεις εξαρτώμενες, ως προς την ισχύ ή τα αποτελέσματά τους, από κάποιο εξωτερικό γεγονός ή την παρέλευση κάποιας προθεσμίας.

<sup>17</sup> Βλ. Γ.Σωτηρόπουλου, Ο νέος πτωχευτικός κώδικας: Από την «πτώχευση» στην «εξυγίανση» του ελληνικού πτωχευτικού δικαίου, ΧρΙΔ Η/2008, σελ.294.

<sup>18</sup> Βλ. σχετικά ΑΠ 255/1991, ΕλλΔνη 1991, σελ.1256επ., ΕφΑθ2063/1990, ΕλλΔνη 1991, σελ.331.

αδιαμφισβήτητη κοινωνική σημασία, αλλά και την ανάγκη ιδιαίτερης προστασίας των εργαζομένων, **προβλέπει ρητά και ειδικά** την τύχη των σχέσεων αυτών στο άρθρο 34, σύμφωνα με την πρώτη παράγραφο του οποίου «με την κήρυξη της πτώχευσης δεν λύεται η σύμβαση εργασίας». Ratio της νομοθετικής αυτής επιλογής περί κατ'αρχήν διατήρησης των συμβάσεων εργασίας είναι ότι η πτώχευση δεν επάγεται υποχρεωτικά τη διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης<sup>19</sup>.

Ο σύνδικος<sup>20</sup>, μετά την απόφαση περί κήρυξης πτώχευσης του εργοδότη, μπορεί να συνεχίζει στο όνομά του και διά λογαριασμό του τελευταίου τη λειτουργία της επιχείρησης και ως εκ τούτου, λειτουργουσών και των συμβάσεων εργασίας αυτής, να υποκατασταθεί ο σύνδικος στη θέση του εργοδότη, στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του.

Στο ίδιο πνεύμα εξ άλλου στην παρ.3 του άρθρου 34 προβλέπεται ότι μετά και την κατ'άρθρο 70 έκθεση του συνδίκου και στο βαθμό που με αυτήν προβλέπεται βιωσιμότητα της επιχείρησης, τόσο ο σύνδικος, όσο και ο ίδιος ο οφειλέτης ή η επιτροπή των πιστωτών, μπορούν, τόσο από κοινού, όσο και κεχωρισμένως έκαστος να ζητήσουν από τον εισηγητή τη διατήρηση των αναγκαιών θέσεων εργασίας μέχρι την έγκριση ή απόρριψη του σχεδίου αναδιοργάνωσης κατ'άρθρα 107επ.ΠτΚ.

**Τούτο σημαίνει ότι οι συμβάσεις εργασίας διατηρούνται. Πλην όμως, καμία ακυρότητα δεν συνεπάγεται η τυχόν καταγγελία αυτών από τον σύνδικο**, περί ης αναλυτικώς κατωτέρω. Το κρίσιμο και συνάμα σημαντικό για την προάσπιση της θέσης των εργαζομένων, είναι ότι τόσο με την παρ.1, όσο και με την παρ.3 του άρθρου 34 παρέχεται η αναγκαία εκείνη πρόβλεψη στο νόμο, προκειμένου να αξιολογηθεί αναλόγως η συνέχιση, το «αναγκαίο» ενός -τουλάχιστον- ελαχίστου αριθμού συμβάσεων εργασίας, αλλά και η καταγγελία αυτών, η οποία θα ελεγχθεί δεόντως από το Δικαστήριο, πληρούσα, πλην των ως άνω, και των προϋποθέσεων των παρ.4 και 5 του άρθρου 34ΠτΚ. Εν προκειμένω, δηλαδή, ο εισηγητής θα προβεί σε μία στάθμιση, ανάμεσα αφ'ενός στην προβλεπόμενη ζημία των εργαζομένων από την καταγγελία και αφ'ετέρου στην πιθανολογούμενη ζημία της επιχείρησης από τη διατήρηση της θέσεως

<sup>19</sup> Βλ. Κ.Μπέτζιου-Κάμτσιου, Συμβάσεις Εργασίας και Πτώχευση Εργοδότη, ΕΕμπΔ98, σελ.185επ.

<sup>20</sup> Βλ. αντιθέτως και άρθρο 78ΠτΚ, σύμφωνα με τη διάταξη του οποίου, μπορεί να αποφασισθεί υπό του Πτωχευτικού Δικαστηρίου με την απόφαση κήρυξης πτώχευσης η συνέχιση προσωρινά της λειτουργίας από τον ίδιο τον οφειλέτη, εάν αποδεικνύεται ότι έτσι εξυπηρετούνται καλύτερα τα συμφέροντα των πιστωτών και στο αναγκαίο μέτρο για τη διατήρηση της άυλης αξίας της επιχείρησης.

αυτών. Δεν πρέπει να ξεχνούμε εξ άλλου, ότι πρόκειται για μία επιχείρηση κεκηρυγμένης πτώχευσης, όπου κύριο μέλημα αποτελεί η συλλογική ικανοποίηση των πιστωτών μέσω κυρίως της ρευστοποίησης της περιουσίας του οφειλέτη και όχι μέσω της συνέχισης λειτουργίας τούτου<sup>21</sup>.

Στο σημείο τούτο, αξίζει να προσεχθεί ότι, κατά την κρατούσα άποψη<sup>22</sup>, ορθότερη τυγχάνει η στενή ερμηνεία της διάταξης αυτής και ως εκ τούτου θα πρέπει μάλλον να δεχθούμε τον αποκλεισμό άλλων παρεμφερών σχέσεων όπως τη σύμβαση έργου, τη σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών κ.ά από το αντικειμενικό πεδίο εφαρμογής της διάταξης αυτής, όπως ανωτέρω αναλυτικώς ελέχθη. Στο πλαίσιο τούτο, το γράμμα της διάταξης της παραγράφου 2 είναι εν προκειμένω μάλλον ατυχές<sup>23</sup>, στο μέτρο που αφορά συμβάσεις έργου και θα πρέπει να γίνει συσταλτική ερμηνεία αυτής, ώστε να καταλάβει μόνο όσες συμβάσεις έργου συνάπτονται στα πλαίσια και για να καλύψουν την κύρια σύμβαση εργασίας των συμβαλλομένων μερών, φαινόμενο σύνηθες στην πράξη.

#### 2.4 Η υποχρέωση του εργοδότη προς απασχόληση του εργαζομένου

Στην ίδια προβληματική εντάσσεται και η συζήτηση γύρω από το ζήτημα της ύπαρξης ή μη δικαιώματος **και αντιστοίχως υποχρέωσης του εργοδότη προς απασχόληση του εργαζομένου**. Θιασώτες<sup>24</sup> της άποψης περί κατάφασης μίας τέτοιας υποχρέωσης, εκκινούν από τη συνταγματική περιβολή του δικαιώματος στην εργασία σε θέση υπεροχής, η οποία από σειρά διατάξεων προστατεύεται ρητά. Πιο συγκεκριμένα, από το συνδυασμό των διατάξεων της παρ.1 του άρθρου 2Σ, της παρ.1 του άρθρου 5Σ, ως και από το εδάφιο α' της παρ.1 του άρθρου 22Σ γίνεται σαφές ότι η άρνηση του εργοδότη προς παροχή εργασίας θα μπορούσε να νοηθεί ως παραβίαση των ατομικών δικαιωμάτων του εργαζομένου.

<sup>21</sup> Βλ. Γ.Ψαρουδάκη, ό.π., σελ.752.

<sup>22</sup> Βλ. σχετικά μεταξύ άλλων Ευάγγελου Εμμ.Περάκη, Πτωχευτικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, 2<sup>η</sup> Έκδοση 2012, σελ.302επ.

<sup>23</sup> Βλ. σχετικά μεταξύ άλλων Σπ.Δ.Ψυχομάνη, ό.π., σελ.303-304.

<sup>24</sup> Βλ. μεταξύ πολλών άλλων Δημ.Τραυλού-Τζανετάτου, Η Απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, Εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, 1995, σελ.107επ, Ζερδελή, Το δικαίωμα της καταγγελίας, σελ.548επ., Δ.Σιδέρη, Προστασία μισθωτού από την αφερεγγυότητα του οφειλέτη, Νομική Βιβλιοθήκη, 2005, σελ.75επ, Σ.Λυμπερόπουλου, ΕΕργΔ2008, σελ.1537.

Στο θέμα τούτο, τα δικαστήρια ουσίας<sup>25</sup> φαίνεται να τηρούν μία εξ ίσου θετική στάση, δεχόμενα μια τέτοια υποχρέωση εκ μέρους του εργοδότη, ενώ αντίθετα τυγχάνει πάγια η άρνηση μίας τέτοιας υποχρέωσης του εργοδότη από το δικαστήριο του Αρείου

<sup>25</sup> Βλ. ΕφΑ0847/2001, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, όπου ρητώς αναφέρεται επί λέξει «συνηγορούν και λόγοι, αναφερόμενοι στην νομική έννοια της αποδοχής των υπηρεσιών, η οποία δεν είναι μόνο δικαίωμα, αλλά και υποχρέωση του εργοδότη, η παράβαση της οποίας δεν μπορεί να οδηγεί σε απαλλαγή του από άλλη αυτοτελή υποχρέωσή του, δηλαδή της παροχής της άδειας (βλ. Α. Καρακατσάνη, σε ΕΕΔ29/2001, σελ.1001 επ.)», ΕφΑ0398/1986 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, όπου αναφέρεται ότι η υποχρέωση αυτή σήμερα στηρίζεται στα ως άνω άρθρα (2παρ.1, 5παρ.1 και 22παρ.1εδα΄Σ), ενώ παλαιότερα στα άρθρα 57ΑΚ και 281ΑΚ, ΜΠρΑ01910/1997 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, όπου επί λέξει αναφέρεται «Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 2 παρ. 1, 5 παρ. 1 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος, 57, 281, 288, 649, 652 και 656 ΑΚ, οι οποίες προστατεύουν την αξιοπρέπεια του ανθρώπου, τα δικαιώματα εργασίας, ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας και της συμμετοχής στην οικονομική ζωή της χώρας, συνάγεται ότι ο εργοδότης, εκτός από την κύρια υποχρέωσή του για την καταβολή του μισθού, έχει και την παρεπόμενη υποχρέωση του να απασχολεί πραγματικά τον μισθωτό. Έχει δηλαδή υποχρέωση να αποδέχεται τις υπηρεσίες εκείνου σύμφωνα με τους όρους της σύμβασης, τα συναλλακτικά ήθη και το σεβασμό που ταιριάζει στην προσωπικότητα του μισθωτού. Η καλόπιστη εκπλήρωση των συμβατικών υποχρεώσεων του εργοδότη επιβάλλει να απασχολεί το μισθωτό στην εργασία για την οποία τον προσέλαβε, γιατί, όταν ο μισθωτός καταρτίζει τη σύμβαση αποβλέπει όχι μόνο στην απόλαυση του μισθού του, αλλά και στην αποδοχή της εργασίας του από τον εργοδότη για την απόκτηση εμπειρίας και άλλων πλεονεκτημάτων. Σύμφωνα με τις κρατούσες αντιλήψεις, η παροχή εργασίας υποβοηθεί την ανάπτυξη της προσωπικότητας, την εμπέδωση της κοινωνικής θέσης και τη σωματική και ψυχοπνευματική υγεία του ανθρώπου. Η άρνηση δε του εργοδότη να δεχθεί τις υπηρεσίες του μισθωτού αποτελεί προσβολή της προσωπικότητας του μισθωτού, καθόσον παραβαίνει υποχρέωσή του, που αντιστοιχεί σε ένα αναγνωριζόμενο, άμεσα και γενικά, δικαίωμα του μισθωτού (Ζερδελής, ΕΕργΔ51/1997, σελ.98 επ., Κουκιάδης, Εργ.Δίκαιο, τ. Α΄, σελ.241 επ., Βάγιας, ΕΕργΔ27/1997, σελ.542, Ντάσιος, Εργ. Δίκ., τ.Α/Ι, σελ. 473 επ., Ληξουριώτης, ΕΕργΔ4/1997, σελ.542, ΕφΘεσ303/1982 ΕΕργΔ41, σελ.766, ΕφΝαυπλ178/1985, ΕΕργΔ44, σελ.671· αντίθετα οι ΑΠ652/1982, ΕΕργΔ41/1983, σελ.651, ΑΠ735/1982 ΕΕργΔ31/1983, σελ.1479, δέχονται ότι κάτω από ορισμένες συνθήκες η άρνηση του εργοδότη να απασχολήσει τον μισθωτό αποτελεί κατάχρηση δικαιώματος ή παράβαση του άρθρου 57 ΑΚ). Ήδη ο νομοθέτης, με το άρθρο 23 παρ. 2 ν.1264/1982 έχει επιβάλει ποινικές κυρώσεις σε βάρος των εργοδοτών, που αρνούνται την πραγματική απασχόληση των εργαζομένων, των οποίων η απόλυση έχει κριθεί άκυρη με δικαστική απόφαση, ή που δεν απασχολούν πραγματικά τους εργαζομένους που υποχρεώθηκαν να επαναπροσλάβουν σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 24. Από τη διάταξη αυτήν προκύπτει ότι ο νομοθέτης αναγνωρίζει γενικά την αστική υποχρέωση του εργοδότη για απασχόληση των εργαζομένων και δεν περιορίζεται η εφαρμογή του επιτακτικού κανόνα μόνο στο εύρος της ποινικής ενέργειας του (ΕφΑ0398/1986, ΔΕΝ42/1987, σελ.1047, ΕφΘεσ38/1985 ΕΕργΔ46/1986, σελ.101, ΕφΝαυπλ464/1985, ΕΕργΔ45/1986, σελ.395· αντίθετα ΑΠ765/1985, ΕΕργΔ47/1986, σελ.565, ΑΠ875/1986, ΕΕργΔ46/1987, σελ.470, ΑΠ605/1986, ΕΕργΔ46/1987, σελ.474). Η υποχρέωση αυτή του εργοδότη είναι ενεργός καθ' όλη τη διάρκεια της ισχύος της σύμβασης εργασίας, συνεπώς και μετά την άκυρη καταγγελία, εφόσον με την άκυρη καταγγελία δεν λύεται η σύμβαση εργασίας (ΕφΝαυπλ464/1985, ό.π.). Υπάρχει δε αγωγή αξίωση όχι μόνο για μισθούς υπερημερίας και χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης από την προσβολή της προσωπικότητας αλλά σε περίπτωση αρνήσεως να επαναπροσλάβει τον ακύρωσ απολυθέντα μισθωτό ο εργοδότης καταδικάζεται αυτεπάγγελτα, κατ' άρθρο 946 ΚΠολΔ, σε προσωπική κράτηση και χρηματική ποινή κατά την άποψη που υιοθετεί το Δικαστήριο, καθόσον η υποχρέωση του εργοδότη για πραγματική απασχόληση συνιστά μία θετική ενέργεια, η οποία δεν μπορεί να επιχειρηθεί από αλλού, άλλα εξαρτάται από τη βούληση του εργοδότη. Συγκεκριμένα, απαιτείται σύμπραξη του εργοδότη με τη λήψη θετικών μέτρων (ανάθεση συγκεκριμένης εργασίας σύμφωνα με τους όρους της σύμβασης, παροχή των υλικών μέσων και οδηγιών που είναι απαραίτητες για την εκτέλεση της εργασίας κλπ.)»

Πάγου<sup>26</sup>. Μάλιστα, το Ανώτατο Δικαστήριο φαίνεται να καταφάσκει όλως εξαιρετικώς ένα τέτοιο δικαίωμα, και τούτο μόνο εάν αποδεικνύεται ότι από την άρνηση αυτή ο εργαζόμενος υφίσταται προσβολή της προσωπικότητάς του, λόγω μείωσής του στο επαγγελματικό και εν γένει κοινωνικό του περιβάλλον. Τούτο μάλιστα εξαρτάται, κατά το σκεπτικό της σχετικής αρεοπαγίτικης νομολογίας<sup>27</sup>, από τη φύση της απασχόλησης, ως και το έντονο έννομο συμφέρον του εργαζομένου, γεγονότα που θα κριθούν *ad hoc*.

Εξ όλων των άνω σκέψεων, κατ'αρχήν γίνεται φανερό ότι με την πτώχευση του εργοδότη, η ως άνω υποχρέωση τούτου προς απασχόληση των εργαζομένων δεν αποσβέννυται. Η υποχρέωση αυτή βέβαια, η οποία *de lege* «μεταβιβάζεται» στο πρόσωπο του συνδίκου<sup>28</sup> εν προκειμένω, περιορίζεται στα όρια τα επιβαλλόμενα εκ της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικοοικονομικού σκοπού του δικαιώματος, καθ'όσον κατ'άρθρο 281ΑΚ μία τέτοια αξίωση, ιδιαίτερα στην περίπτωση παύσης της λειτουργίας της επιχείρησης, θα ήταν καταχρηστική εκ μέρους του εργαζομένου. Έτσι, γίνεται πρόδηλο ότι αν και κατ'αρχήν το δικαίωμα του εργαζομένου προς εργασία δεν αναστέλλεται αυτοδικαίως λόγω της πτωχεύσεως, πλην όμως, η άσκησή του έναντι του πτωχευμένου εργοδότη υπόκειται στον έλεγχο της καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος του άρθρου 281ΑΚ.

<sup>26</sup> Βλ. σχετικώς ΑΠ1586/2010, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ967/2009, ό.π., ΑΠ998/2012, ό.π.

<sup>27</sup> Βλ. ΑΠ998/2012, ό.π, όπου επί λέξει αναφέρεται «Από τις διατάξεις των άρθρων 648, 652, 653 και 656 ΑΚ, προκύπτει ότι ο εργοδότης, διαθέτοντας με βάση το διευθυντικό του δικαίωμα την εξουσία να ρυθμίζει όλα τα θέματα που ανάγονται στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησής του για την επίτευξη των σκοπών της, δεν έχει κατ' αρχήν, εκτός από αντίθετη συμφωνία, υποχρέωση να απασχολεί τον μισθωτό και η μη αποδοχή εκ μέρους του των προσφερομένων υπηρεσιών αυτού δεν έχει, κατά τις εν λόγω διατάξεις, άλλες συνέπειες, εκτός από εκείνες που επέρχονται από την υπερημερία του. Η κατ' αρχήν, όμως, νόμιμη άρνηση του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία του μισθωτού καθίσταται παράνομη, όταν υπερβαίνει προφανώς τα κριτήρια που θέτει το άρθρο 281 ΑΚ και αποβαίνει έτσι καταχρηστική, όπως όταν θίγει υλικά ή ηθικά συμφέροντα του εργαζομένου ή επιφέρει χωρίς λόγο προσβολή της προσωπικότητάς του κατά τα άρθρα 59, 914 και 932 ΑΚ, οπότε παρέχεται σ' αυτόν αξίωση για την άρση της προσβολής και την παράλειψή της στο μέλλον, καθώς και για χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης. Εξάλλου, η διάταξη του άρθρου 23 παρ. 2 του Ν.1264/1982 "για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων", που επιβάλλει στον εργοδότη, με απειλή ποινικών κυρώσεων, την υποχρέωση για πραγματική απασχόληση του εργαζομένου, αναφέρεται στην εξαιρετική περίπτωση που ο εργαζόμενος απολύθηκε και η απόλυσή του κρίθηκε άκυρη με δικαστική απόφαση. Ωστόσο, και στη περίπτωση αυτή, η υποχρέωση του εργοδότη να απασχολεί πραγματικά ή να επαναπροσλάβει τον εργαζόμενο, δεν ανακύπτει ως αυτόματη συνέπεια της αναγνώρισης της ακυρότητας της καταγγελίας, αλλά πρέπει ο εργαζόμενος, ως συνέπεια της μη πραγματικής απασχόλησής του ή της μη επαναπρόσληψής του, να υφίσταται προσβολή της προσωπικότητάς του λόγω μειώσεώς του στο επαγγελματικό και το κοινωνικό περιβάλλον του, τούτο δε είναι συνυφασμένο με το είδος της απασχόλησης και το ιδιαίτερα έντονο συμφέρον του εργαζομένου για πραγματική απασχόληση, περιστατικά που πρέπει να κρίνονται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση»

<sup>28</sup> Βλ. ΕφΑ02240/1991, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

## 2.5 Το δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας

### 2.5.1 Η ατομική σύμβαση εργασίας

Ο σύνδικος, υποκαθιστώντας, κατά τα άνω, τον οφειλέτη στη θέση του εργοδότη, έχει δικαίωμα<sup>29</sup> να καταγγείλει μία (ενν. την έγκυρη και δεσμεύουσα) σύμβαση εργασίας, χωρίς να δεσμεύεται από την κατ'αρχήν διατήρηση της σύμβασης κατ'άρθρο 34παρ.1ΠτΚ. Κατ'αρχάς, θα πρέπει να διαχωρίσουμε την περίπτωση της σύμβασης ορισμένου χρόνου από αυτήν του αορίστου χρόνου. Στην πρώτη περίπτωση, η πτώχευση γίνεται δεκτό ότι αποτελεί τον αναγκαίο κατ'άρθρο 672ΑΚ «σπουδαίο λόγο»<sup>30</sup> για την έγκυρη λύση της σύμβασης εργασίας από τον σύνδικο<sup>31</sup>. Σύμφωνα δε με το άρθρο 5 του Ν.3198/1955 η καταγγελία, η οποία αποτελεί απευθυντέα μονομερή δήλωση βουλήσεως, αναπτύσσουσα τα αποτελέσματά της ex nunc, πρέπει για το έγκυρο αυτής να είναι εν προκειμένω έγγραφη. Όσον αφορά δε στο τυχόν δικαίωμα αποζημιώσεως των εργαζομένων, θα πρέπει να δεχθούμε ότι κατ'άρθρο 674ΑΚ, καθ'όσον εν προκειμένω πρόκειται πράγματι για σπουδαίο λόγο συνιστάμενο σε μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών σχέσεων του εργοδότη, το Δικαστήριο μπορεί να επιδικάσει εύλογη αποζημίωση, κρίση που έγκειται στη διακριτική του ευχέρεια<sup>32</sup>.

Όσον αφορά στην περίπτωση της συμβάσεως αορίστου χρόνου, ο σύνδικος θα προβεί σε λύση της σύμβασης, είτε με τακτική καταγγελία, εφαρμόζοντας τους όρους

<sup>29</sup> Βλ. μεταξύ άλλων ΑΠ1515/2003, ΕλλΔνη 2004, σελ.500.

<sup>30</sup> Βλ. ΑΠ62/2009 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΜΠρΑ091/1999 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, αλλά και Κάμτσιου-Μπέτσιου, ό.π, σελ.186, ΜΠρΑ02859/1994 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΜΠρΘεσ27979/1997, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>31</sup> Βλ. αναλυτικά επί του θέματος, Δημητρίου Χρ.Σιδέρη, Επιπτώσεις της αφερεγγυότητας του εργοδότη στις εργασιακές σχέσεις, ΔΕΝ 2004, τόμος 60<sup>ος</sup>, τεύχος 1439, σελ. 1845, του ίδιου, Προστασία μισθωτού από την αφερεγγυότητα του εργοδότη, Νομική Βιβλιοθήκη, Έκδοση 2005, σελ.56επ, όπου ο συγγραφέας πολύ σωστά αναφέρει ότι το ίδιο δικαίωμα βεβαίως έχει και ο εργαζόμενος κατ'άρθρο 673ΑΚ, υπό την προϋπόθεση ότι τον εργοδότη βαρύνει πταίσμα.

<sup>32</sup> Βλ. αναλυτικώς περί της εννοίας της «ευλόγου» αποζημιώσεως ΜΠρΑ02076/1992 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, όπου επί λέξει αναφέρεται: «Η αποζημίωση του άρθρου 674ΑΚ δεν είναι πλήρης αποζημίωση ούτε αποσκοπεί στην ολοκληρωτική ανόρθωση της ζημίας που έπαθε ο μισθωτός που απολύθηκε, αλλά είναι ένα βοήθημα που του δίνεται λόγω της χωρίς υπαιτιότητά του λύσης της σύμβασης από τον εργοδότη, που και αυτός όμως θεμιτά και από σπουδαίο λόγο κατάγγειλε τη σύμβαση. Η επιδίκαση της αποζημιώσεως είναι δυνατή για το δικαστήριο με την έννοια ότι μπορεί να μην την επιδικάσει, όταν κατά την ελεύθερη εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών κρίνει ότι οι περιστάσεις κάτω από τις οποίες έγινε η καταγγελία και η οικονομική κατάσταση του εργοδότη και του εργαζόμενου δικαιολογούν τούτο. Σε περίπτωση όμως που κριθεί ότι πρέπει να επιδικαστεί στον εργαζόμενο αποζημίωση, το ύψος της θα προσδιοριστεί ανάλογα με τις περιστάσεις, τη σοβαρότητα του λόγου, το χρόνο που υπολείπεται μέχρι τη λήξη της σύμβασης, τα μέτρα που πήρε ο εργοδότης για να αποφύγει τη μεταβολή, καθώς και από την οικονομική κατάσταση εργοδότη - εργαζόμενου. Σε καμιά όμως περίπτωση δεν μπορεί να εξεταστεί η ζημία του μισθωτού, γιατί πρόκειται για ειδική περίπτωση αποζημιώσεως και δεν εφαρμόζονται οι γενικές διατάξεις όπως στην αποζημίωση του άρθρου 673ΑΚ», αλλά και ΕφΑ09694/1991 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΜΠρΘεσ6257/2000 ό.π.

του άρθρου 669 παρ.2ΑΚ<sup>33</sup>, είτε με έκτακτη, σύμφωνα και με το άρθρο 672ΑΚ, απρόθεσμα και χωρίς την τήρηση της προθεσμίας, **υφισταμένου σπουδαίου λόγου** προς τούτο. Κατά τη διάταξη δε της παρ.2 του άρθρου 34ΠτΚ, κατά τα άνω, η πτώχευση καθιερώνεται *ex lege* ως σπουδαίος λόγος λύσης της συμβάσεως (τόσο σε σύμβαση ορισμένου, όσο και σε σύμβαση αορίστου χρόνου), χωρίς να χρειάζεται να αποδείξει *ad hoc* ο σύνδικος τη συνδρομή των επιμέρους πραγματικών προϋποθέσεων που στοιχειοθετούν το σπουδαίο λόγο. Και τούτο δικαιολογείται ευλόγως, καθ'όσον η πτώχευση **α) αφ'ενός προκαλεί αντικειμενική αδυναμία στον εργοδότη ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του εργαζομένου<sup>34</sup> και β) αφ'ετέρου καθιστά ιδιαίτερα επαχθή τη συνέχιση της σύμβασης εργασίας από τον εργαζόμενο, ο οποίος στην**

<sup>33</sup> Βλ. την πολύ ενδιαφέρουσα ανάλυση περί τυχόν καταχρηστικής άσκησης της καταγγελίας του εργοδότη κατ'άρθρο 281ΑΚ της ΑΠ31/2013 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, όπου αναφέρεται επί λέξει: «Κατά το άρθρο 669 ΑΚ η καταγγελία της αορίστου χρόνου σύμβασεως εργασίας είναι ανατιώδης μονομερής δικαιοπραξία και αποτελεί δικαίωμα του μισθωτού και του εργοδότη. Η άσκηση όμως του δικαιώματος αυτού από τον εργοδότη δεν είναι απεριόριστη και ανέλεγκτη, αλλά υπόκειται στους περιορισμούς του άρθρου 281 ΑΚ, οπότε αν η καταγγελία έγινε κατά κατάχρηση του οικείου δικαιώματος είναι άκυρη και θεωρείται ως μη γενομένη. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης υποχρεούται να δέχεται τις υπηρεσίες του μισθωτού και αν καταστεί υπερήμερος να καταβάλει τους μισθούς του σύμφωνα με τα άρθρα 648 και 656 ΑΚ. Εξάλλου, επί απολύσεων που οφείλονται σε οικονομικοτεχνικούς λόγους, όπως, μεταξύ άλλων, είναι η αναδιοργάνωση των υπηρεσιών ή τμημάτων της επιχείρησης και η μείωση του προσωπικού για λόγους οικονομικών που επιβάλλονται από συγκεκριμένες οικονομικές συνθήκες τις οποίες αντιμετωπίζει η επιχείρηση, η απόφαση του εργοδότη να ανταπεξέλθει στη διαφαινόμενη οικονομική κρίση της επιχείρησης δεν ελέγχεται από τα δικαστήρια. Ελέγχεται όμως αφενός ο αιτιώδης σύνδεσμος της επιλογής αυτής και της καταγγελίας συγκεκριμένου εργαζομένου, ως έσχατου μέσου αντιμετώπισης των προβλημάτων της επιχείρησης και αφετέρου ο τρόπος επιλογής του εν λόγω εργαζομένου ως απολυτέου, η οποία (επιλογή) πρέπει να πραγματοποιείται με αντικειμενικά κριτήρια, όπως δηλαδή επιβάλλουν η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη. Ειδικότερα, ο εργοδότης οφείλει κατά την επιλογή του απολυτέου μεταξύ των εργαζομένων που ανήκουν στην ίδια κατηγορία και ειδικότητα και είναι του ιδίου επιπέδου από άποψη ικανότητας, προσόντων και υπηρεσιακής αποδόσεως, να λάβει υπόψη του και να συνεκτιμήσει τα κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια της αρχαιότητας, η οποία, ως αντικειμενικό κριτήριο, εκτιμάται υπό την έννοια της διάρκειας της απασχόλησης του εργαζομένου στη συγκεκριμένη επιχείρηση χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η προϋπηρεσία του σε άλλους εργοδότες, της ηλικίας, της οικογενειακής κατάστασης κάθε μισθωτού, της αποδοτικότητας και τη δυνατότητα εξεύρεσης απ' αυτόν άλλης εργασίας ή έστω να προτείνει στο μισθωτό που πρόκειται να απολυθεί την απασχόλησή του σε άλλη θέση, έστω και κατώτερη εκείνης που αυτός κατείχε, εφόσον βεβαίως υπάρχει τέτοια κενή θέση στην επιχείρησή του και ο υπό απόλυση μισθωτός είναι κατάλληλος να εργασθεί σ' αυτή. Με βάση τα παραπάνω η καταγγελία της σύμβασεως εργασίας για οικονομικοτεχνικούς λόγους είναι καταχρηστική, όταν ο εργοδότης, προκειμένου να επιλέξει τους μισθωτούς που θα απολυθούν, παραλείπει να λάβει υπόψη και να συνεκτιμήσει τα ως άνω κριτήρια της αρχαιότητας, ηλικίας, οικονομικής και οικογενειακής κατάστασης του καθενός, όπως επιβάλλεται από το καθήκον προνοίας που τον βαρύνει κατά τα άρθρα 651, 657, 658, 660, σε συνδυασμό με τα άρθρα 200, 281 και 288 του ΑΚ και επιτάσσει την απόλυση εκείνων για τους οποίους το μέτρο αυτό θα είναι λιγότερο επαχθές».

<sup>34</sup> Βλ. ΔημΧρ.Σιδέρη, ό.π, σελ.55, όπου υποστηρίζει ο συγγραφέας εν προκειμένω ότι το γεγονός της πτώχευσης συνιστά σπουδαίο λόγο, όχι μόνο στην περίπτωση της οριστικής παύσης της λειτουργίας της επιχείρησης και της μη συνέχισης της δραστηριότητας αυτής υπό του συνδίκου, καθ'όσον σε κάθε περίπτωση η συνέχιση της λειτουργίας της εξυπηρετεί τις ανάγκες εκκαθαρισμού των οικονομικών υποχρεώσεων, αλλά και των πάσης φύσεως εκκρεμοτήτων.

αντίθετη περίπτωση, θα ήταν «υποχρεωμένος» να δέχεται την άρνηση καταβολής των αποδοχών του ή την άρνηση απασχόλησής του, γεγονός ανεπιεικές για την ελληνική έννομη τάξη. Κατά συνέπεια, ο σύνδικος καθίσταται ελεύθερος να προχωρήσει σε κατά το δοκούν<sup>35</sup> απολύσεις, στο μέτρο που δεν παραβιάζει τις διατάξεις του ν.1387/1983 περί ομαδικών απολύσεων<sup>36</sup>, περί των αναλυτικώς κατωτέρω.

### 2.5.2 Η συλλογική σύμβαση εργασίας

Ένα ζήτημα που παρουσιάζει ενδιαφέρον επιστημονικό, αλλά και κοινωνικό, αποτελεί η ανάλυση των ρυθμίσεων του ν.1876/1990 περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας<sup>37</sup>, αλλά και η τύχη αυτών σε περίπτωση καταγγελίας λόγω της «εξαιρετικής» περίπτωσης της πτώχευσης του εργοδότη. Μολονότι τούτο δεν προβλέπεται ρητώς στο νόμο περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας, εν τούτοις θα μπορούσε να ενταχθεί σε αυτόν. **Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την παρ.2 του άρθρου 12 του ν.1876/1990, συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να καταγγελθεί πριν από την πάροδο ενός έτους ή πριν από τη λήξη της, αν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της.**

Στα πλαίσια της ρύθμισης του άρθρου αυτού γίνεται σαφές ότι μπορεί να περιληφθεί νομίμως και η καταγγελία της σ.σ.ε συνεπεία εν προκειμένω πτωχεύσεως<sup>38</sup>, καταλήγουσα σε λύση της σύμβασης. Συνεπώς, ο σύνδικος θα μπορεί να καταγγείλει εγκύρως τη συλλογική σύμβαση εργασίας, επικαλούμενος σημαντική μεταβολή των συνθηκών που ίσχυαν κατά την υπογραφή της συλλογικής σύμβασης ορισμένου χρόνου, η οποία έχει διαρκέσει για χρονικό διάστημα μικρότερο του έτους.

Ωστόσο, η επίκληση ενός τέτοιου λόγου καταγγελίας, έχει συναντήσει έντονες αμφισβητήσεις από μερίδα της θεωρίας, κατά την οποία, τούτο αποτελεί σε κάθε περίπτωση κλασικό παράδειγμα έμμεσης μετακύλισης του κινδύνου, καθ'όσον οι

<sup>35</sup> Σύμφωνα πάντα με τους περιορισμούς του άρθρου 281ΑΚ, το οποίο τυγχάνει εφαρμογής σε κάθε περίπτωση.

<sup>36</sup> Βλ. μεταξύ άλλων Ευαγ.Περάκη, Πτωχευτικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, 2<sup>η</sup> Έκδοση 2012, σελ 303, αλλά και αναλυτικά επί του θέματος, Δημ.Χ.Σιδέρη, Προστασία Μισθωτού από την αφερεγγυότητα του οφειλέτη, Νομική Βιβλιοθήκη, Έκδοση 2005, σελ.147-150, ΑΠ1541/2011 ΔΕΝ 2012, σελ.255, αλλά και ΕφΑ08795/1991 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΘεσ3604/1995 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΘεσ2143/1994 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>37</sup> Βλ. και ΠΥΣ 6/2012, δυνάμει της οποίας έχουν τροποποιηθεί οι διατάξεις του Ν.1876/1990.

<sup>38</sup> Βλ. σχετικά, Δημ.Χρ.Σιδέρη, ό.π., σελ.61-65, όπου ευλόγως προτάσσεται η εφαρμογή της εν λόγω ρύθμισης περί καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη και μόνο, και όχι από τον εργαζόμενο, ο οποίος θα προέβαινε σε αυτήν επί τω σκοπώ συνομολόγησης ευνοϊκότερων όρων δυνάμει νέας σ.σ.ε, γεγονός πρακτικώς ανέφικτο εν προκειμένω, δεδομένης της πτωχεύσεως.

οικονομικές δυσκολίες αποτελούν συνέπεια της κακής διαχείρισης του εργοδότη<sup>39</sup>. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι ο καθορισμός των όρων εργασίας των εργαζομένων συνάπτεται προς το γενικότερο κοινωνικό συμφέρον της μη διαταράξεως των σχετικών εργοδοτών - εργαζομένων και το γεγονός αυτό συνιστά λόγο που κατ'αρχήν εμποδίζει να χορηγηθεί αναστολή εκτελέσεως των σχετικών πράξεων. Κάμψη, ωστόσο, της αρχής αυτής θα μπορούσε να δικαιολογήσει μόνο η επίκληση και απόδειξη από το σύνδικο, με συγκεκριμένα στοιχεία, ότι η εκτέλεση τέτοιου περιεχομένου πράξεων θα επέφερε στη συγκεκριμένη επιχείρηση ισχυρό οικονομικό κλονισμό και ανεπανόρθωτη βλάβη<sup>40</sup>. Τούτο θα μπορούσε να υποστηριχθεί ευλόγως, πλην όμως είναι εξ ίσου βάσιμη η άποψη σύμφωνα με την οποία η μέριμνα του εργοδότη θα έπρεπε να έχει λειτουργήσει σε ένα πρότερο στάδιο, ήτοι περισσότερο προληπτικά.

Στο ζήτημα της πρόβλεψης της αφερεγγυότητας του εργοδότη, η οποία δεν επιφέρει διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης, ως σπουδαίου λόγου λύσης της ατομικής σύμβασης εργασίας, επιστήμη<sup>41</sup> και νομολογία<sup>42</sup> απαντούν αρνητικά. Και τούτο, καθ'όσον, όπως και ανωτέρω ελέχθη, ο επιχειρηματικός αυτός κίνδυνος, ο οποίος ανάγεται στη σφαίρα επιρροής του εργοδότη, δεν μπορεί να επιπέσει στον εργαζόμενο.

Υποστηρίζεται βέβαια ότι η καταγγελία μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο διαπραγμάτευσης μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργοδότη και ως εκ τούτου αντικείμενο ρύθμισης των σ.σ.ε<sup>43</sup>, στο μέτρο που οι ρυθμίσεις αυτές θα αποτελούν προϊόν διαβούλευσης μεταξύ «ισοτίμων διαπραγματευτικώς» φορέων και όχι μεταξύ μεμονωμένου εργαζομένου και εργοδότη, όπως συμβαίνει στις α.σ.εργ. Βέβαια, θα πρέπει να επισημανθεί ότι η παρέκκλιση από τις ρυθμίσεις της ατομικής σύμβασης θα γινόταν μόνο κατά τρόπο ευνοϊκότερο. Ως εκ τούτου και με δεδομένο ότι η ατομική σύμβαση εργασίας παραπέμπει στους όρους ρύθμισης της σ.σ.ε, η καταγγελία της

<sup>39</sup> Βλ. ενδεικτικά μεταξύ άλλων ΑΠ1473/1997, ΕΕργΔ1999, σελ.544, αλλά και Δ.Σιδέρη, ό.π, σελ.62.

<sup>40</sup> Περί ισχυρού κλονισμού και ανεπανόρθωτης βλάβης βλ. Επιτροπή Αναστολών ΣτΕ76/1993 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΣτΕ171/1997 ό.π, ΑΠ(ποιν)1053/2001 ό.π.

<sup>41</sup> Βλ.Δ.Σιδέρη, ό.π, σελ.1842.

<sup>42</sup> Βλ. σχετικά με το θέμα συννομολόγησης λόγων καταγγελίας, οι οποίοι διευρύνουν τη διάταξη του άρθρου 672ΑΚ τις ΑΠ1610/1988 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΠειρ624/1995 ό.π, ΜΠρΘεσ3082/1997 ό.π.

<sup>43</sup> Βλ. Λεβέντη, Συλλογική Αυτονομία, σελ.305επ, Κουκιάδη, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, τόμος 2, σελ.226επ, αλλά και άρθρο 2 της Εισηγητικής Έκθεσης του ν.1876/1990, σύμφωνα με το οποίο «Σε συνδυασμό με τις αντίστοιχες διατάξεις του ν.1767/88 για την κύρωση της 135 Δ.Σ.Ε παρέχεται η δυνατότητα ρύθμισης με συλλογική σύμβαση εργασίας όχι μόνο των θεμάτων της ατομικής σχέσης εργασίας, αλλά και κάθε θέμα που αφορά γενικά τις σχέσεις κεφάλαιο-εργασία».

τελευταίας λόγω πτώχευσης, θα είχε ως αποτέλεσμα να εφαρμοσθούν στην πρώτη τα νόμιμα μισθολογικά όρια της τελευταίας ή να συνεχίζουν να ισχύουν οι ρυθμίσεις της ατομικής, και πάντα ταύτα λόγω της κατ'άρθρο 9παρ.4 του Ν.1876/1990 μετενέργειας.

(Εδώ βέβαια οφείλει να επισημανθεί ότι η παρ.4 του άρθρου 9 του Νόμου τυγχάνει σήμερα καταργηθείσα δυνάμει της παρ.5 του άρθρου 2 ΠΥΣ 6/2012).

Πλην όμως, η συνομολόγηση όρων καταγγελίας με σ.σ.ε κατά ένα τέτοιο διευρυμένο τρόπο δεν θα μπορούσε να γίνει ανεκτή. **Και τούτο, καθ'όσον η συλλογική δέσμευση δεν μπορεί να υπερκεράσει την ατομική δέσμευση, ιδιαίτερα όταν κατατείνει αυτή σε δυσμενέστερη μεταχείριση των εργαζομένων.** Και εδώ οφείλει να επισημανθεί ότι εφ'όσον η πτώχευση που δεν επιφέρει διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης, ώστε να ματαιώνεται η υποχρέωση του εργοδότη, δεν μπορεί να αποτελέσει έγκυρο περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης, **τέτοιος όρος δεν μπορεί να συμπεριληφθεί στη συλλογική σύμβαση, η οποία σημειωθήτω δεν θα μπορεί να ισχύσει ως λιγότερη ευνοϊκή της αντιστοίχου ρυθμίσεως της ατομικής.**

Καταληκτικά, αξίζει να αναφερθεί ότι όλες οι ανωτέρω σκέψεις αφορούν στην επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση και όχι στην κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική, η οποία κηρύχθηκε γενικώς υποχρεωτική με υπουργική απόφαση, χωρίς να είναι συμβαλλόμενοι ο εργοδότης και οι εργαζόμενοι<sup>44</sup>, καθ'όσον το δικαίωμα καταγγελίας συντρέχει μόνο στο πρόσωπο των συμβαλλομένων. Εξ ίσου προβληματική είναι και η πρόβλεψη της καταγγελίας ως προϊόντος ιδιωτικής βούλησης σε επίπεδο λύσης συλλογικής σύμβασης ή διαιτητικής απόφασης, η οποία έχει κυρωθεί με νόμο (άρθρο 6παρ.1 ν.2224/1994).

Συνεπώς, γίνεται πρόδηλο ότι σε όλες τις ως άνω περιπτώσεις, η συλλογική σύμβαση συνεχίζει να ισχύει, αλλά και να δεσμεύει τα μέρη, στην περίπτωση επαναλειτουργίας της επιχείρησης, είτε επί ανακλήσεως της πτώχευσης, είτε επί αποκαταστάσεως του πτωχεύσαντος.

### 2.5.3 Οι ομαδικές απολύσεις

Όσον αφορά στο πολύ ενδιαφέρον ζήτημα των **ομαδικών απολύσεων**, οι οποίες ρυθμίζονται **από το Ν.1387/1983** περί «ελέγχου ομαδικών απολύσεων και άλλες

<sup>44</sup> Βλ. Κουκιάδη, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, τόμος 2<sup>ος</sup>, σελ.309-310, Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα 2007, σελ.390-400.

διατάξεις»<sup>45</sup>, αλλά και στην εφαρμογή του προστατευτικού αυτού καθεστώτος του ως άνω νόμου στην περίπτωση της πτώχευσης της επιχείρησης, αξίζει να επισημανθούν τα εξής σημαντικά.

Από το συνδυασμό των διατάξεων **της παραγράφου 1 του άρθρου 1** του Ν.1387/1983, ως και **της παραγράφου 2 του ίδιου άρθρου** γίνεται κατ'αρχάς αντιληπτό ότι ο νομοθέτης θεσπίζει ορισμένα ποσοτικά κριτήρια για τον προσδιορισμό της εννοίας των ομαδικών απολύσεων, τα οποία συνάδουν τόσο ως προς τον αριθμό των απολυομένων, όσο και ως προς το δυναμικό της επιχείρησης.

Περαιτέρω, από τις διατάξεις του άρθρου 5 και συγκεκριμένα από την παράγραφο 5 αυτού, σύμφωνα με την οποία «**5. Σε ομαδικές απολύσεις, που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, κατόπιν δικαστικής απόφασης, δεν εφαρμόζονται οι παρ. 2, 3 και 4 του παρόντος άρθρου**<sup>46</sup>», καθίσταται πρόδηλο ότι ο νομοθέτης προβλέπει μία σειρά από διαδικασίες διαβουλεύσεων των εργαζομένων με τον εργοδότη, με την αδήριτη συμμετοχή και οργάνων της δημόσιας διοίκησης, η οποία έχει ρόλο διασφάλισης της νομιμότητας, και τούτο προκειμένου να επιτευχθεί η κατόπιν αμοιβαίας συνεννοήσεως εξεύρεση της καλύτερας λύσεως, η οποία θα συμβιβάζει τα αντιτιθέμενα και αντικρουόμενα συμφέροντα, προς απώτερο πάντα σκοπό, ει δυνατόν, την αποτροπή των σχεδιαζομένων ομαδικών απολύσεων, πλην όμως όχι για την περίπτωση της διακοπής της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, η οποία επέρχεται κατόπιν δικαστικής απόφασης.

<sup>45</sup> Διά του ως άνω Ν.1387/1983 προσαρμόστηκε η ελληνική νομοθεσία στην Κοινοτική Οδηγία 75/129/ΕΟΚ (η οποία τροποποιήθηκε αργότερα με τη νεότερη Οδηγία 92/56/ΕΟΚ), ενώ μετέπειτα η Οδηγία 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου της 20.7.1998 κωδικοποίησε σε ένα ενιαίο κείμενο το περιεχόμενο των δύο προηγούμενων Οδηγιών. Οι τροποποιήσεις που επέφερε η τελευταία Οδηγία 98/59/ΕΚ μεταφέρθηκαν στην ελληνική έννομη τάξη με τους νόμους 2736/1999 και 2874/2000 αντιστοίχως. Η αναφορά στις ως άνω Κοινοτικές Οδηγίες αλλά και το αναγκαίο της γνώσης περί κοινοτικής προελεύσεως του ως άνω νομοθετικού πλαισίου διατάξεων είναι στοιχεία αναγκαία προκειμένου να κατανοηθεί το πλήρες περιεχόμενο, η έννοια και ο σκοπός των εν λόγω ρυθμίσεων.

<sup>46</sup> Στο σημείο τούτο να σημειωθεί ότι η παράγραφος 5 του άρθρου τούτου έχει τροποποιηθεί πολλάκις. Συγκεκριμένα, δυνάμει του άρθρου 15 παρ.1 του Ν 2736/1999 η παρ. 5 τροποποιήθηκε ως εξής: «Η διαδικασία ομαδικών απολύσεων του παρόντος άρθρου δεν εφαρμόζεται στους εργαζόμενους που απολύονται λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, κατόπιν πρωτόδικης δικαστικής απόφασης», ενώ με το άρθρο 16 παρ.6 του νόμου αυτού καταργήθηκε η παρ.2γ' του άρθρου 2 του Ν.1387/1983. Μετέπειτα, η ως άνω παράγραφος 5, που είχε προστεθεί με το άρθρο 15 του Ν.2736/1999, τροποποιήθηκε με το άρθρο 9 του Ν 2874/2000 και έχει το ισχύον μέχρι σήμερα ως άνω περιεχόμενο.

Στο πλαίσιο τούτο καθίσταται πρόδηλο ότι εκ των ως άνω διατάξεων, οι οποίες περιέχουν κυρίως κανόνες διαδικασίας και όχι ζητήματα ουσίας<sup>47</sup>, σκοπός του νομοθέτη<sup>48</sup> είναι η θεμελίωση της προστατευτικής αυτής παρέμβασης στο πεδίο των ομαδικών απολύσεων **σε τρεις βασικές υποχρεώσεις εκ μέρους του εργοδότη: α)** την υποχρέωση διαβούλευσης με τους εκπροσώπους του προσωπικού του, **β)** την υποχρέωση έγγραφης ενημέρωσης αυτών και **γ)** την παράλληλη υποχρέωση ενημέρωσης της δημόσιας αρχής σχετικά με τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις σε συνδυασμό με την υποχρέωση αναμονής του εργοδότη για κάποιο ολιγόχρονο χρονικό διάστημα πριν από την πραγματοποίηση των ομαδικών απολύσεων.

Περαιτέρω δε, προβλέπεται και η παρέμβαση της δημόσιας αρχής μετά από την περάτωση της διαδικασίας των διαβουλεύσεων, **με την πρόβλεψη της δυνατότητας του Νομάρχη ή του Υπουργού Εργασίας να μην εγκρίνουν τις σχεδιαζόμενες απολύσεις.** Ήτοι, μεταξύ των διατυπώσεων, που πρέπει να τηρηθούν για το νομότυπο ομαδικών απολύσεων είναι τόσο η υποβολή του σχετικού πρακτικού διαβούλευσης, που έγινε μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων, στον αρμόδιο Νομάρχη ή τον Υπουργό Εργασίας, όσο και η καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη των συμβάσεων να γίνει μετά την πάροδο της δεκαήμερης προθεσμίας, μέσα στην οποία, τα ως άνω δημόσια όργανα, έχουν το δικαίωμα να εκδώσουν απόφαση, με την οποία, είτε θα παρατείνουν την εικοσαήμερη προθεσμία διαβουλεύσεων είτε θα εγκρίνουν **ή δεν θα εγκρίνουν τις προτεινόμενες από τον εργοδότη ομαδικές απολύσεις.** Σκοπός λοιπόν του κοινοτικού νομοθέτη, ο οποίος - επί μη ρητής περί του αντιθέτου επιφυλάξεως- πρέπει να θεωρηθεί ταυτόσημος με τον εθνικό, είναι όχι η αυτοδίκαιη απαγόρευση των ομαδικών απολύσεων, αλλά η θέσπιση αναγκαίων εχεγγών για την διασφάλιση νομιμότητας, αλλά και «συμμετοχής» των εργαζομένων στην απόφαση για τις ομαδικές απολύσεις.

Από τις ως άνω διατάξεις καθίσταται περαιτέρω πρόδηλο ότι **μόνη απόκλιση από τις ως άνω προστατευτικές διατάξεις τόσο της Οδ.98/59/ΕΚ<sup>49</sup>, όσο και του**

<sup>47</sup> Όπως πολύ εύστοχα παρατηρεί ο Γ.Λεβέντης, Ομαδικές Απολύσεις στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης, ΔΕΝ 66/2010, τεύχ.1552, σελ.83

<sup>48</sup> Ερμηνεία που θα μας βοηθήσει να αποσαφηνίσουμε και το εθνικό δίκαιο περί ομαδικών απολύσεων, το οποίο εναρμόνισε την ελληνική έννομη τάξη στην κοινοτική!

<sup>49</sup> Αξίζει να σημειωθεί εν προκειμένω ότι στο άρθρο 4παρ.4 της Οδηγίας 98/59 θεσπίστηκε ρητώς το δικαίωμα των κρατών-μελών να μην εφαρμόζουν την εν λόγω διάταξη περί εξαιρέσεως της εφαρμογής αυτής σε περίπτωση διακοπής των εργασιών της επιχείρησης, πλην όμως ο Ν.1387/1983 ενσωμάτωσε πλήρως και ανεξαιρέτως το περιεχόμενο αυτής

**N.1387/1983 που ενσωμάτωσε αυτήν, ως προελέχθη, στην ελληνική έννομη τάξη, υφίσταται μόνο σε περίπτωση «διακοπής των εργασιών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, η οποία επέρχεται κατόπιν πρωτόδικης δικαστικής απόφασης λόγω πτώχευσης ή άλλης λύσης».**

Ήτοι, καθίσταται πρόδηλο ότι το ως άνω προστατευτικό καθεστώς των εργαζομένων δεν ισχύει για την περίπτωση της πτώχευσης, όπου η επιχείρηση ή εκμετάλλευση διακόπτει τις εργασίες της. Η ρητή αναφορά του νόμου στην προηγούμενη έκδοση δικαστικής αποφάσεως προς τούτο καθιστά σαφές ότι εν προκειμένω υπάγεται η περίπτωση της θέσης της επιχείρησης σε εκκαθάριση είτε με εκποίηση αυτής ως συνόλου, είτε με εκποίηση των κατ'ιδίαν στοιχείων της, καθ'όσον εν προκειμένω προϋποτίθεται η προηγούμενη δικαστική κήρυξη πτώχευσης της επιχείρησης, ήτοι η διακοπή των εργασιών της επιχείρησης με δικαστική απόφαση.

Τούτο βέβαια, θα μπορούσε ευλόγως να υποστηριχθεί<sup>50</sup> ότι όχι μόνο τυγχάνει ανεπιεικές, αλλά περαιτέρω βαίνει σε ευθεία αντίφαση με τη φύση και το σκοπό των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, και τούτο καθ'όσον σε αυτήν την εξαιρετική περίπτωση της διακοπής των εργασιών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με δικαστική απόφαση, ήτοι στην περίπτωση της κήρυξης πτώχευσης της επιχείρησης, καθ'ην στιγμήν οι εργαζόμενοι χρήζουν της ιδιαίτερης προστασίας του νομοθέτη, η οποία θα μπορούσε να λειτουργήσει ως το μοναδικό τους εφελτήριο, ex lege τίθεται περιορισμός των δικαιωμάτων τους, με αποτέλεσμα ούτοι να καθίστανται απροστάτευτοι απέναντι στον εργοδότη τους.

Ήτοι, σε αυτήν την εξαιρετική περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, κατά την οποία η συνδρομή του νομοθέτη θα ήταν περισσότερο αναγκαία από κάθε άλλην περίπτωση για τους εργαζομένους, των οποίων η θέση διακυβεύεται άμεσα και καίρια, **ο νόμος εξαιρεί ρητώς τις ως άνω προστατευτικές διατάξεις από το ως άνω ενδεχόμενο πτώχευσης της επιχείρησης.** Δηλαδή, πάσες οι ως άνω προϋποθέσεις προβλέπονται και εφαρμόζονται σε κάθε περίπτωση πλην της πτωχεύσεως της

<sup>50</sup> Βλ. Δ.Σιδέρη, ό.π, σελ.149-150, Καρακατσάνη-Γαρδίκια, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο 1996, σελ.573, Ζερδελή Δημ., Το δίκαιο της καταγγελίας, 2002, σελ.1294επ.

επιχείρησης<sup>51</sup>. Βέβαια, αξίζει ωσαύτως στον αντίποδα να επισημανθεί ότι ακριβώς επειδή πρόκειται για μία εξαιρετική περίπτωση, δεν είναι δυνατόν ο υπό πτώχευση εργοδότης να εξαναγκασθεί σε όλες τις ως άνω χρονοβόρες διαδικασίες, οι οποίες θα είχαν ως αποτέλεσμα την απώλεια πολύτιμου χρόνου, ο οποίος θα έθετε σε κίνδυνο τις απαιτήσεις των λοιπών πιστωτών του οφειλέτη-εργοδότη.

Στο σημείο δε τούτο, εξ αντιδιαστολής συνάγεται ότι το ως άνω προστατευτικό καθεστώς του Νόμου **θα εφαρμοσθεί κανονικώς και ανεξαιρέτως**, στην περίπτωση κατά την οποία η οριστική διακοπή των δραστηριοτήτων της επιχείρησης αποφασίζεται οικειοθελώς από τον εργοδότη<sup>52</sup>, ακόμη και αν αυτή η απόφαση θεμελιώνεται σε εκτιμήσεις οικονομικής φύσεως ή άλλες<sup>53</sup>. Κατ'αρχήν βεβαίως δεν απαγορεύονται οι ομαδικές απολύσεις στην ως άνω περίπτωση, πλην όμως, υπόκεινται σε αυστηρές προϋποθέσεις νομιμότητας και εγκυρότητας, προκειμένου να κερδηθεί πολύτιμος χρόνος<sup>54</sup>, αλλά και σε κάθε περίπτωση να έχει προηγουμένως δοθεί το πολύτιμο και αναφαίρετο δικαίωμα ακρόασης των εργαζομένων μέσω των εκπροσώπων τους, προκειμένου εν τέλει είτε να αποφευχθούν οι απολύσεις, είτε να μειωθούν ή έστω να αμβλυθούν οι αρνητικές συνέπειες αυτών.

Εάν δεν τηρηθούν τα ως άνω, οι ομαδικές απολύσεις που τυχόν θα επέλθουν σε περίπτωση λύσης της επιχείρησης, για λόγους οικονομοτεχνικούς, πλην όμως όχι εξ αιτίας κηρύξεως πτώχευσης αυτής διά δικαστικής αποφάσεως θα πρέπει να θεωρηθούν άκυρες (κατά την παρ.1 του άρθρου 6 του Ν.1387/1983).

Προσέτι, ενδιαφέρον παρουσιάζει η εξέταση του ως άνω καθεστώτος των ομαδικών απολύσεων στην περίπτωση της υπαγωγής της επιχείρησης τόσο σε προπτωχευτική διαδικασία εξυγίανσης (άρθρα 99επ.ΠτΚ), όσο και σε σχέδιο

<sup>51</sup> Βλ. την πλούσια επί του θέματος νομολογία ΑΠ1372/2001 ΕΠολΔ2012, σελ.749, ΑΠ(Ολ)36/2005 ΕΕργΔ64/2006, σελ.1489, ΕφΠατρ105/2005 ΕΕργΔ2005, σελ.775, ΑΠ998/2004 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ999/2004, ό.π, ΑΠ1000/2004, ό.π, ΑΠ1001/2004, ό.π, ΜΠρΔρ84/2003, ό.π.

<sup>52</sup> Βλ. ΑΠ1541/2011 ΔΕΝ 2012, σελ.255, ΜΠρΒολ110/2012 ΔΕΕ2012, σελ.1058, ΑΠ63/2007 ΔΕΕ2007, σελ.1232, ΕφΑθ1378/2007 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ(Ολ)24/2005 ΔΕΝ2005, σελ.1551, χάριν στην οποία μάλιστα τέθηκε οριστική λύση επί του θέματος της διακοπής λειτουργίας της επιχείρησης οικειοθελώς από τον εργοδότη για λόγους οικονομοτεχνικούς και την εφαρμογή επ'αυτής του νόμου για τις ομαδικές απολύσεις, κατόπιν τεθέντος σχετικού προδικαστικού ερωτήματος στο ΔΕΚ (επί των συνεκδικαζομένων C-187/2005, C-188/2005, C-189/2005 και C-190/2005 ΔΕΝ2006, σελ.1364).

<sup>53</sup> Βλ. ΕφΘεσ953/2009 ΠαιρΝομ2010, σελ.181επ., ΜΠρΑθ705/2002 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>54</sup> Βλ. για παράδειγμα την περίπτωση της ΣτΕ1022/2011 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, όπου σύμφωνα με το ιστορικό της υποθέσεως ο Υπουργός Εργασίας δέχθηκε αίτημα των εργαζομένων για παράταση της προθεσμίας διαβουλεύσεων, προκειμένου να εξευρεθεί ετέρα λύση, αποτρέποντας την απόλυση.

αναδιοργάνωσης (άρθρα 109επ.ΠτΚ). Σε αμφότερες τις περιπτώσεις αυτές και εφ'όσον εν προκειμένω δεν υφίσταται δικαστική απόφαση περί διακοπής των εργασιών της επιχείρησης (μάλιστα στην πρώτη περίπτωση δεν υφίσταται καν απόφαση περί κήρυξης πτωχεύσεως), θα πρέπει να γίνει δεκτό κατά το ρητό γράμμα του νόμου, ότι το προστατευτικό καθεστώς των ομαδικών απολύσεων θα εφαρμοσθεί κανονικά. Προκειμένου, δηλαδή, να θεωρηθούν νομότυπες οι ομαδικές καταγγελίες των συμβάσεων εργασίας θα πρέπει προηγουμένως όχι μόνο να προηγηθεί σχετική ενημέρωση των εργαζομένων και της Δημόσιας Αρχής και μετέπειτα διαβουλεύσεις επί του θέματος μεταξύ εργοδότη (ή συνδίκου), εργαζομένων και Δημόσιας Αρχής, αλλά και σε κάθε περίπτωση διοικητική έγκριση αυτών από την δημόσια αρχή.

Πλην όμως, η ως άνω γραμματική ερμηνεία του νόμου υφίσταται κριτική<sup>55</sup>, και τούτο καθ'όσον η εξάρτηση του εργοδότη από τις ως άνω διοικητικές διαδικασίες, οι οποίες σε κάθε περίπτωση φθάνουν σε σημείο απόλυτου περιορισμού της συναλλακτικής ελευθερίας του εργοδότη από τη διοίκηση, καθίσταται ανεπιεικής.

Εξ όλων των ως άνω, θα ήταν ίσως φρονιμότερο να προκριθεί μία διορθωτική ερμηνεία της διάταξης, σύμφωνα με την οποία αφ'ενός το στοιχείο της οριστικής διακοπής των εργασιών της επιχείρησης θα πρέπει να κριθεί ανεξαρτήτως δικαστικής προς τούτο αποφάσεως και αφ'ετέρου ο ρόλος που επιφυλάσσεται στη διοίκηση να είναι περισσότερο συμβουλευτικός-διαμεσολαβητικός και όχι κατακυρωτικός. Τούτο εξ άλλου έρχεται σε αρμονία με το πνεύμα των διατάξεων της Κοινοτικής Οδηγίας, σύμφωνα με την οποία η Δημόσια Αρχή πρέπει κατ'αρχήν να ενημερώνεται (άρθρο 4παρ.1) και να εξευρίσκει λύσεις στα προβλήματα που τυχόν δημιουργούνται από τις σχεδιαζόμενες απολύσεις και όχι να θίγει την ελευθερία του εργοδότη να προβεί ή να μην προβεί σε απολύσεις, ιδιαίτερα όταν πρόκειται για την εξαιρετική περίπτωση της θέσης της επιχείρησης σε καθεστώς είτε προπτωχευτικό, είτε πτωχευτικό, ήτοι σε κάθε περίπτωση σε καθεστώς καθολικής οικονομικής αφερεγγυότητας.

---

<sup>55</sup> Βλ. κριτική επ' αυτού Γ.Λεβέντη, ό.π, σελ.94-96.

## 2.6 Η πτώχευση ως γεγονός ανωτέρας βίας για την καταγγελία και η υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης

Η προβληματική γύρω από το εάν η πτώχευση αποτελεί γεγονός απρόβλεπτο και εξωτερικό, κείμενο εκτός επαγγελματικής σφαίρας και δραστηριότητας του οφειλέτη-εργοδότη<sup>56</sup>, αδύνατο να προβλεφθεί και να αποτραπεί από τούτον, ακόμη και αν τηρήσει ούτος μέτρα άκρας σύνεσης και επιμέλειας<sup>57</sup> και ως εκ τούτου να μπορεί εύλογα να υπαχθεί η πτώχευση ως τέτοιο γεγονός στην αόριστη νομική έννοια της ανωτέρας βίας, απασχόλησε ιδιαίτερα νομολογία<sup>58</sup> και θεωρία<sup>59</sup>, αμφότερες οι οποίες το αρνούνται σήμερα, δεχόμενες παράλληλα την υποχρέωση του εργοδότη σε καταβολή αποζημιώσεως στον εργαζόμενο.

Και τούτο, καθ'όσον η πτώχευση α) αφ'ενός είναι γεγονός που κείται εντός της σφαίρας επιρροής του εργοδότη<sup>60</sup> και ως εκ τούτου η αδυναμία αποδοχής της παροχής της εργασίας του εργαζομένου οφείλεται εις τούτον, εις τούτον και η καταγγελία της εκκρεμούσης συμβάσεως εργασίας και β) αφ'έτερου (η πτώχευση) τυγχάνει γεγονός που θα μπορούσε να αποτραπεί εάν ο οφειλέτης-εργοδότης επεδείκνυε την οφειλόμενη επιμέλεια<sup>61</sup>.

Προς επίρρωση μάλιστα της θέσης αυτής, υποστηρίζεται ότι εάν ο νομοθέτης με το ν.2112/1920 περί καταβολής αποζημιώσεως, είχε θεωρήσει την πτώχευση ως γεγονός ανωτέρας βίας, απαλλακτικό αποζημιώσεως για τον εργοδότη, τότε θα την είχε ρυθμίσει ενιαία και όχι κεχωρισμένως (άρθρο 6 παρ.2) από τα υπόλοιπα

<sup>56</sup> Κατά την αντικειμενική θεωρία, θιασώτες της οποίας υπήρξε το μεγαλύτερο μέρος της θεωρίας όπως μεταξύ άλλων βλ. Τραυλού-Τζανετάτου, ΕρμΑΚ, άρθρο 656, Αν.Βαλτουδή, Η ευθύνη από τα ελαττωματικά προϊόντα, (διδ.διατρ), 1999, σελ.373επ.

<sup>57</sup> Κατά την υποκειμενική θεωρία, η οποία κρατεί και στη νομολογία, βλ. μεταξύ άλλων ΑΠ1105/1993, ΕλλΔνη 1994, σελ.1346, ΑΠ176/1991, ΕΕΝ 1992, σελ.110, ΑΠ114/1989 ΕλλΔνη 1990, σελ.540, αλλά και Σπυριδάκη-Περάκη, ΕρμΑΚ, ΑΚ330, αριθμ.4

<sup>58</sup> Βλ. τις σημαντικότερες επί του θέματος ΑΠ(Ολ)4/2008 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ19/2004 ό.π.

<sup>59</sup> Βλ. μεταξύ άλλων Ιω.Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και Κοινωνική Πολιτική, 1984, σελ.730, Καρακατσάνη/Γαρδίκια, Ατομικό Εργατικό δίκαιο, σελ.524, ΑΠ1354/2001 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ1041/1997 ό.π, ΕφΠειρ804/1996 ό.π, ΕφΘεσ795/1996 ό.π.

<sup>60</sup> Η γερμανικής επιρροής και προέλευσης θεωρία των σφαιρών είναι σήμερα κρατούσα σε θεωρία και νομολογία, βλ.Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ.640, Τραυλού-Τζανετάτου, Επιρρεπείς σε ζημία εργασίες και ευθύνη του μισθωτού, Συμβολή στην ερμηνεία του άρθρου 652ΑΚ, 1978, σελ.82επ.

<sup>61</sup> Βλ. ΑΠ19/2004, ΕλλΔνη2004, σελ.754, όπου αναφέρεται επί λέξει: «Ανώτερη βία συνιστά το τυχαίο και τοσούτον απρόβλεπτο γεγονός, που δεν μπορεί να αποτραπεί ούτε με μέτρα άκρας επιμέλειας και συνέσεως. Ακολουθεί ότι δεν συνιστά τοιούτον γεγονός, χωρίς τη συνδρομή άλλης περιστάσεως η κακή πορεία της οικονομικής καταστάσεως της επιχειρήσεως και ειδικότερα η δυσαναλογία μεταξύ των εξόδων αυτής και από την επιχειρηματική δραστηριότητα εσόδων, αφού είναι γεγονός προβλέψιμο, διά της καταβολής της συνήθους επιμελείας, κείμενον εντός του συνήθους επιχειρηματικού κινδύνου»

**περιστατικά ανωτέρας βίας (άρθρο 6 παρ.3).** Έτσι προβλέπεται στην παράγραφο 2 του άρθρου 6 του ν.2112/1920 «Υπάλληλος απολυόμενος ένεκα διακοπής της εργασίας λόγω πυρκαγιάς ή άλλου περιστατικού ανωτέρας βίας, καθ'ων τυγχάνει ασφαλισμένος ο εργοδότης, δικαιούται εις τα 2/3 της κατά το άρθρο 3 εδ.1 αποζημίωσης», γεγονός που φανερώνει την πρόθεση του νομοθέτη, το μεν να περιορίσει, το δε να διατηρήσει την υποχρέωση του εργοδότη σε αποζημίωση.

Εξ όλων των ανωτέρω, συνάγεται με σαφήνεια ότι η αποζημίωση επί περιπτώσει πτώχευσεως του εργοδότη, όχι μόνο συνεχίζει να οφείλεται από τον τελευταίο, αλλά μάλιστα **ολόκληρη και όχι μισή, κατά τα ανωτέρω αντίθετα, όπως συμβαίνει με τον περιορισμό της στο μισό στην περίπτωση των γεγονότων που συνιστούν ανωτέρα βία.** Το γεγονός αυτό συνιστά άλλη μία απόδειξη **περί της διαφορετικής μεταχείρισης του νομοθέτη του γεγονότος της πτώχευσης** όσον αφορά στο κεφάλαιο της αποζημίωσης, η οποία πτώχευση διαχωρίζεται από πάντα τα άλλα γεγονότα ανωτέρας βίας και επιπίπτει στον κίνδυνο που αναγκαίως αναλαμβάνει ο εργοδότης, ο οποίος είναι ο μόνος υπεύθυνος για την κατάσταση αφερεγγυότητας στην οποία έχει περιέλθει, δεδομένου ότι το γεγονός της πτώχευσης ανάγεται στη σφαίρα επιρροής τούτου και όχι των εργαζομένων.

## **2.7 Καταγγελία στην Πτώχευση και υποχρέωση ταυτόχρονης αποζημίωσης εκ μέρους του εργοδότη**

Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 1 και 3 του Ν. 2112/1920, ο εργοδότης δεν δύναται να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, χωρίς προηγούμενη προειδοποίηση, της οποίας η προθεσμία καθορίζεται ανάλογα με τον χρόνο υπηρεσίας αυτού. Εάν ο εργοδότης παραλείψει την προειδοποίηση, υποχρεούται να καταβάλει στον μισθωτό αποζημίωση ίση με τις τακτικές αποδοχές των ημερών προ των οποίων έπρεπε να γίνει η προειδοποίηση. **Επίσης, κατά την διάταξη του πρώτου εδαφίου της παραγράφου 3 του άρθρου 5 του ν.3198/1955** «Η καταγγελία της εργασιακής σχέσεως θεωρείται έγκυρος εφ'όσον γίνει εγγράφως και καταβληθεί η οφειλομένη αποζημίωσις».

Πλην όμως, **κατά το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 6 του ν.2112/1920, όπως τούτο ισχύει σήμερα τροποποιηθέν δυνάμει του άρθρου 12 παρ.1 του ν.3252/1955, ορίζεται** «εν περιπτώσει πτωχεύσεως της επιχειρήσεως, ο εκμισθωτής εργασίας λαμβάνει την ην εκ του Νόμου τούτου δικαιούται πλήρη

**αποζημιώσιν, κατατασσόμενος μεταξύ των εν άρθροις 940 και 991ΚΠολΔ προνομιακών δανειστών και κατά την εν αυτοίς σειράν»**

Από το συνδυασμό των ως άνω διατάξεων, προκύπτει ότι, ενώ για το κύρος της καταγγελίας σχέσεως εργασίας προ της πτωχεύσεως του εργοδότη απαιτείται η καταβολή της νομίμου αποζημιώσεως, η μετά την κήρυξη της πτωχεύσεως καταγγελία αυτής από τον σύνδικο, λόγω της εξ αιτίας διακοπής των εργασιών της επιχείρησης αδυναμίας τούτου να αποδεχθεί την εργασία του μισθωτού, **είναι έγκυρη χωρίς να καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση**. Δεκτού μάλιστα γενομένου του κύρους της καταγγελίας αυτής, καθορίζεται οσαύτως και η σειρά κατατάξεως της απαιτήσεως του μισθωτού προς αποζημίωση και η κατ'αυτόν τον τρόπο προνομιακή ικανοποίησή του από το εκπλειστηρίασμα που επιτυγχάνεται κατά τον πλειστηριασμό των πραγμάτων του πτωχού.

Συνεπώς, γίνεται πρόδηλο ότι ο σύνδικος, διαχειριζόμενος την πτωχευτική περιουσία, στην οποία εμπίπτουν και οι εκκρεμούσες συμβάσεις εργασίας με οφειλέτη τον πτωχέυσαντα εργοδότη<sup>62</sup>, **δεν είναι υποχρεωμένος στην ταυτόχρονη καταβολή αποζημιώσεως στον εργαζόμενο, προκειμένου να καταγγείλει ούτος νόμιμα και έγκυρα την σύμβαση**<sup>63</sup>. Η κρίση αυτή δεν υπήρξε εξ αρχής δεδομένη σε θεωρία και νομολογία, παρά μόνο μετά **την καθοριστική απόφαση υπ'αριθμ.35/1998 της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου**<sup>64</sup>. Μάλιστα, αξίζει να προσεχθεί ότι το έγκυρο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας χωρίς την καταβολή αποζημιώσεως συνεχίζει να ισχύει, όπως πολύ σωστά ετέθη στην ως άνω απόφαση, και όταν η καταγγελία γίνεται σε χρονικό διάστημα μεταγενέστερο της πτώχευσης, όταν ακόμα στο μεσοδιάστημα η

<sup>62</sup> Βλ. ΕφΑθ2240/1991, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>63</sup> Βλ. εν προκειμένω την πολύ ενδιαφέρουσα αιτιολογία που δίδεται Κάμπτσιου-Μπέτσιου, ό.π, σελ.187, όπου ορθώς υποστηρίζεται ότι εάν γινόταν δεκτό το αντίθετο, ήτοι περί υποχρέωσης του συνδίκου για ταυτόχρονη καταβολή αποζημιώσεως, η λύση των συμβάσεως εργασίας θα ήταν ανέφικτη τις περισσότερες φορές, καθ'όσον ελλείπουν τόσο το ενεργητικό, όσο και τα χρήματα για κάτι τέτοιο. Έτσι, ο σύνδικος θα «εγκλωβίζετο» στη μη λύση των συμβάσεων εργασίας, και τούτο θα οδηγούσε σε διόγκωση του παθητικού με αξιώσεις εργαζομένων για μισθούς υπερημερίας, χωρίς καμία ωφέλεια για την επιχείρηση, η οποία έχει σταματήσει να λειτουργεί και κατ'αυτόν τον τρόπο να μπορεί να απασχολήσει τους μισθωτούς.

<sup>64</sup> Το Ακυρωτικό δικαστήριο σε αυτήν την «απόφαση-σταθμό», δέχθηκε ότι η γενόμενη από τους εκκαθαριστές μετά την ανάληψη των καθηκόντων τους, έστω και μετά από χρονικό διάστημα πλέον του ενός έτους, καταγγελία της ένδικης σύμβασης εργασίας της αναιρεσεύουσας χωρίς την καταβολή της νόμιμης αποζημιώσεως είναι έγκυρη, δεκτού γενομένου ότι η λύση αυτή επήλθε ως συνέπεια της εκκαθαρίσεως και εφ'όσον βέβαια η αναιρεσίβλητη δεν συνέχισε την λειτουργία της κατά το ως άνω στάδιο της ειδικής εκκαθαρίσεως, η δε αναιρεσεύουσα απασχολήθηκε σ'αυτήν κατά το παραπάνω χρονικό διάστημα απλά και μόνο για τις ανάγκες της εκκαθαρίσεως.

επιχείρηση συνεχίζει να λειτουργεί, πλην όμως παρά μόνο για τις ανάγκες της πτωχεύσεως.

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με το σκεπτικό της απόφασης αυτής, η καταγγελία από το σύνδικο θεωρείται έγκυρη και χωρίς την ταυτόχρονη καταβολή αποζημιώσεως, η οποία θα καταβληθεί προνομιακώς στους εργαζομένους κατά τους όρους του άρθρου 975 παρ.3ΚΠολΔ σε συνδυασμό με το άρθρο 31 του ν.1545/1985. Έκτοτε, θεωρία και νομολογία, μετά και την ΑΠ(Ολ) 4/2008<sup>65</sup>, ακολούθησαν την ως άνω παραδοχή, παραδοχή η οποία επικυρώθηκε μάλιστα και μετά την ισχύ του νέου Πτωχευτικού Κώδικα, ο οποίος ρητώς πλέον ορίζει στην παράγραφο 2 του άρθρου 34 «Για το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου δεν απαιτείται η καταβολή αποζημίωσης».

Παρά το παραπλανητικό -ίσως- γράμμα του νόμου, δεν θα πρέπει, ωστόσο, εσφαλμένως να θεωρηθεί ότι ο σύνδικος απαλλάσσεται εν προκειμένω εξ ολοκλήρου από την καταβολή αποζημιώσεως<sup>66</sup>, αλλ'απλώς και μόνο από την υπογρέωση του ταυτόχρονου για το έγκυρο της εκ μέρους του καταγγελίας, η οποία θα καταβληθεί αργότερα<sup>67</sup>. Μία τέτοια λύση δικαιολογείται πλήρως από τη στάθμιση των συμφερόντων μεταξύ των εργαζομένων<sup>68</sup>, των υπολοίπων πτωχευτικών δανειστών του πτωχεύσαντος εργοδότη και των ομαδικών πιστωτών, καθ'όσον εάν ο σύνδικος ήταν υποχρεωμένος να καταβάλλει κάθε φορά αμέσως τις κατά νόμον αποζημιώσεις στους απολυθέντες εργαζομένους, θα παρέλειπε ούτος, ως φυσικό, να τις καταγγείλει, και αυτές συνεχιζόμενες να λειτουργούν, θα μεγέθυναν την ήδη επιβαρυνμένη πτωχευτική περιουσία, προς ζημία των πτωχευτικών πιστωτών. Προς υπερφαλάγγιση, συνεπώς, του αδιεξόδου τούτου, προκρίθηκε η συστολή των ως άνω διατάξεων του εργατικού δικαίου, με την έννοια ότι αυτές θα εφαρμόζονται εκτός πτωχεύσεως, ώστε ο σύνδικος να μπορεί να καταγγείλει τις συμβάσεις εργασίας χωρίς να καταβάλει αποζημιώσεις στους εργαζομένους, ανεξάρτητα εάν απασχόλησε μάλιστα τούτους στη διαχείριση της πτωχευτικής περιουσίας ή στη συνέχιση της εμπορικής δραστηριότητας του

<sup>65</sup> Όμοια και η ΑΠ5/2008, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>66</sup> Βλ.Μ.Τσολάκη, ΔΕΕ 5/2008, σελ.629, όπου ευλόγως υποστηρίζεται ότι εάν δεχόμαστε την ολοσχερή απαλλαγή, τότε τούτο θα μετέτρεπε την πτώχευση «σε μία τρόπον τινά ανωτέρα βία».

<sup>67</sup> Για το χαρακτηρισμό της απαίτησης της αποζημίωσης ως προνομιακής, θα γίνει λόγος αναλυτικώς κατωτέρω (2.7.1)

<sup>68</sup> Βλ.Κ.Παμπούκη, ΕπισκΕΔ Β/2008, σελ.504, όπου ο συγγραφέας τίθεται υπέρ αυτής της δίκαιης στάθμισης.

πτωχεύσαντος. Το τελευταίο τούτο προσετέθη στη συλλογιστική της ως άνω ΑΠ35/1998 από την ως άνω μεταγενέστερη αυτής ΑΠ4/2008.

### **2.7.1 Η αποζημίωση ως απαίτηση πτωχευτική ή ομαδική;**

Η ως άνω απόφαση της **Ολομέλειας του Αρείου Πάγου 35/1988** προχώρησε περαιτέρω, χαρακτηρίζοντας εμμέσως την αποζημίωση ως πτωχευτική, η οποία απολαμβάνει του προνομίου του άρθρου 975 παρ.3ΚΠολΔ (μετά και την τροποποίηση του άρθρου 31 του ν.1545/1985), ενός προνομίου που ο νόμος παρέχει σε απαιτήσεις που παρήχθησαν υπέρ του εργαζομένου πριν την πτώχευση. Την ίδια στάση ακολούθησε και η μεταγενέστερη προαναφερθείσα απόφαση της **Ολομέλειας του Αρείου Πάγου 4/2008**, αλλά έκτοτε και η πλειοψηφία θεωρίας και νομολογίας, γεγονός που οδήγησε και στις ρυθμίσεις των ισχυουσών σήμερα διατάξεων των παραγράφων 4 και 5 του άρθρου 34ΠτΚ.

Μάλιστα, **ο Πτωχευτικός Κώδικας στις διατάξεις των παραγράφων 4 και 5** προβαίνει σε μία διάκριση των απαιτήσεων των εργαζομένων σε πτωχευτικές, όταν γεννήθηκαν **πριν** την κήρυξη της πτώχευσης (**παράγραφος 4**) και σε ομαδικές, όταν οι απαιτήσεις προέρχονται από απαιτήσεις μισθωτού που πραγματικά συνεχίζει να παρέχει ή παρέχει την εργασία του **μετά** την κήρυξη της πτώχευσης λόγω συνέχισης της επιχειρηματικής δραστηριότητας από τον οφειλέτη ή τον σύνδικο (**παράγραφος 5**).

Ο νομοθέτης εν προκειμένω χαρακτηρίζει πτωχευτικές τις απαιτήσεις από μισθούς και λοιπές παροχές, ως και κάθε «συναρτώμενη με την καταγγελία απαίτησή τους, όπως ιδίως αποζημίωση εκ του νόμου», **τις απαιτήσεις δηλαδή που προκύπτουν εξ αιτίας της καταγγελίας που επήλθε από τον σύνδικο μετά την πτώχευση, τόσο δηλαδή για την περίπτωση που ο μισθωτός δεν παρείχε την εργασία του γιατί δεν την αποδέχθηκε ο σύνδικος, όσο και εκείνη που ο μισθωτός παρέσχε την εργασία του, αλλά για τις ανάγκες της διοίκησης της πτωχευτικής περιουσίας και μόνο.**

Εξ αντιδιαστολής, από τη διάταξη της παραγράφου 5 γίνεται πρόδηλο ότι ομαδικές απαιτήσεις χαρακτηρίζονται όσες προκύπτουν μετά την πτώχευση, στις περιπτώσεις δηλαδή κατά τις οποίες τόσο ο μισθωτός συνεχίζει να παρέχει πραγματικά την εργασία του μετά την πτώχευση, όσο και όταν ο μισθωτός προσλαμβάνεται και παρέχει την εργασία του το πρώτον μετά την πτώχευση.

Αυτό που αξίζει να προσεχθεί είναι ότι κατά τη διάταξη της παραγράφου 4 του άρθρου 34ΠτΚ, όπως πολύ εύλογα υποστηρίζεται από μερίδα της θεωρίας<sup>69</sup>, **η απαίτηση της αποζημίωσης, αλλά και οι λοιπές αξιώσεις σε μισθούς χαρακτηρίζονται πτωχευτικές, παρόλο που α) προέρχονται από πράξη του συνδίκου (άρθρο 30ΠτΚ) και β) παρόλο που αποτελούν απαιτήσεις που γεννιούνται μετά την πτώχευση.**

Η απόκλιση αυτή από το πνεύμα του συνόλου των διατάξεων του Πτωχευτικού Κώδικα, αλλά και από τη φύση του πράγματος δεν μπορεί να κατανοηθεί, καθ'όσον **αποτελεί μία νομική κατασκευή ξένη προς τη διάκριση που θέτει ο Κώδικας για τις απαιτήσεις και την ικανοποίησή τους.** Και τούτο, καθ'όσον κατά την διμερή διάκριση της περιουσίας σε πτωχευτική και μεταπτωχευτική και κατ'ακολουθίαν και των δανειστών και απαιτήσεων αυτών, σε πτωχευτικούς και σε μεταπτωχευτικούς<sup>70</sup>, το οποίο εισάγεται και διαπνέει όλο το σύστημα των διατάξεων του Πτωχευτικού Κώδικα, οι δανειστές έχουν διαφορετική δικονομική μεταχείριση με κριτήριο το χρονικό σημείο κήρυξης της πτώχευσης. Οι δε ομαδικοί δανειστές είναι εκείνοι που δημιουργούνται από τη δράση του συνδίκου και ικανοποιούνται, προηγούμενοι των λοιπών πτωχευτικών από την πτωχευτική περιουσία, έχοντας παράλληλα την δυνατότητα, χωρίς να δεσμεύονται από την αναστολή των διώξεων κατά του πτωχού, να προβούν σε αναγκαστική εκτέλεση επί των αντικειμένων αυτής.

Εν προκειμένω, οι εργαζόμενοι, μη εντασσόμενοι και μάλιστα ex lege στη γενική διάκριση αυτή, χαρακτηρίζονται α) αφ'ενός πτωχευτικοί δανειστές για την αποζημίωσή τους, η οποία προέρχεται από το σύνδικο, όταν σταματούν να παρέχουν τις υπηρεσίες τους μετά την κήρυξη της πτώχευσης και β) αφ'ετέρου ομαδικοί για την αποζημίωσή τους, η οποία επίσης προέρχεται από το σύνδικο, όταν συνεχίζουν να παρέχουν την εργασία τους λόγω συνέχισης της επιχειρηματικής δραστηριότητας από τον οφειλέτη ή τον σύνδικο, και η καταγγελία της σύμβασής τους επέρχεται σε χρόνο πολύ μεταγενέστερο της πτώχευσης<sup>71</sup>.

<sup>69</sup> Βλ. μεταξύ άλλων Κ.Παμπούκη, ό.π, σελ.507, Μ.Τσολάκη, ό.π, σελ.629, Σ.Αλεξανδρή, Ο περιορισμός των δικαιωμάτων των προνομιούχων δανειστών με τον νέο Πτωχευτικό Κώδικα, ΕπισκΕΔ ΙΔ(2008), σελ.39επ, όπου επικρίνεται εντόνως ο χαρακτηρισμός της αποζημίωσης ως πτωχευτικής και όχι ομαδικής απαίτησης.

<sup>70</sup> Βλ. Ιω.Σ.Μπρίνια, Αναγκαστική Εκτέλεσις, τόμος πρώτος, Β' Έκδοσις-Ανατύπωσις, σελ.49-50.

<sup>71</sup> Βλ. κριτική επί της ρυθμίσεως αυτής Μ.Τσολάκη, ό.π, σελ.628.

Δηλαδή, προκρίνεται ορθότερο, κατά τη γνώμη της γραφούσης, ο διαχωρισμός της απαίτησης προς αποζημίωση του εργαζομένου από το σύστημα των παρ.4 και 5 του άρθρου 34, η οποία πρέπει να χαρακτηρίζεται σε κάθε περίπτωση ομαδική, καθ'όσον κατά το γενικό σύστημα διάκρισης του Πτωχευτικού Κώδικα, προέρχεται από πράξη του συνδίκου.

Προσέτι, πρέπει να τονισθεί ότι **η κατάφαση της απαίτησης της αποζημίωσης ως πτωχευτικής και η εντεύθεν αναγνώριση σε αυτήν του προνομίου των διατάξεων των άρθρων 975 παρ.3ΚΠολΔ και 154 παρ.γΠτΚ, όπως αναλυτικώς θα εκτεθεί κατωτέρω, οδηγεί κατ'αποτέλεσμα σε αποδυνάμωση του δικαιώματος των εργαζομένων, οι οποίοι, στην πράξη πολύ σπάνια θα καταφέρουν να ικανοποιηθούν από το προϊόν που θα απομείνει μετά την αφαίρεση των δαπανών και την ικανοποίηση των απαιτήσεων της ομάδας των πιστωτών.**

Δεδομένης, ωστόσο, της ως άνω διακρίσεως του Πτωχευτικού Κώδικα, η οποία μολοντί είναι ειδική για τους εργαζομένους και εκ τούτου σαφώς υπερισχύει της γενικότερας διακρίσεως των απαιτήσεων των πιστωτών που διαπνέει το σύστημα των κανόνων του πτωχευτικού δικαίου, εν τούτοις αυτή βαίνει ευθέως αντίθετα προς τα συμφέροντα των εργαζομένων, οι οποίοι πλήττονται καίρια. Ιδιαίτερα, αν λάβει κανείς υπ'όψη, ότι στις περισσότερες των περιπτώσεων, η επιχείρηση θα σταματήσει να λειτουργεί, ενώ ο σύνδικος θα σπεύσει να καταγγείλει τις συμβάσεις, προκειμένου να ελαχιστοποιήσει το παθητικό της επιχείρησης.

Στον αντίποδα, πρέπει να επισημανθεί ότι αν και η ρύθμιση αυτή φαίνεται πράγματι ανεπιεικής για τα συμφέροντα των εργαζομένων, πλην όμως, πρέπει να αποσαφηνισθεί εξ ίσου ότι σκοπός του πτωχευτικού δικαίου κατ'άρθρο 1ΠτΚ είναι η «συλλογική ικανοποίηση των πιστωτών», η οποία θα μπορούσε να βλαφθεί, εάν οι απαιτήσεις των εργαζομένων προς αποζημίωση, χαρακτηρίζονταν, ως προερχόμενες από πράξη του συνδίκου, όλες ανεξαιρέτως ως ομαδικές. Κατ'αυτόν τον τρόπο, πιθανότατα, δεν θα απέμενε περιουσία για την ικανοποίηση των λοιπών πιστωτών.

### **3. ΠΡΟΠΤΩΧΕΥΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΞΥΓΙΑΝΣΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ**

#### **3.1 Σύγκριση του ισχύοντος δικαίου με την καταργηθείσα προπτωχευτική «διαδικασία συνδιαλλαγής» (άρθρα 99-106ΠτΚ)**

Η προσπάθεια του πτωχευτικού νομοθέτη για εισαγωγή του θεσμού της εξυγίανσης στον αντίποδα της οριστικής παύσης λειτουργίας (μέσω του θεσμού της εκκαθάρισης) στις υπερχρεωμένες επιχειρήσεις δεν είναι πρόσφατη, αλλά χρονολογείται ήδη από την εποχή του μεσοπολέμου με πλείστες νομοθετικές προσπάθειες<sup>72</sup>, και τούτο καθ'όσον από νωρίς διεφάνη η κοινωνικοοικονομική επιταγή για την όσο το δυνατόν επί μακρόν διάσωση της λειτουργίας της υπερχρεωμένης επιχείρησης, ως και του εντεύθεν περιορισμού της ανεργίας και των εξ αυτής σημαντικών δυσάρεστων συνεπειών, τόσο σε μικροοικονομικό, όσο και σε μακροοικονομικό επίπεδο.

Την επιταγή αυτή κλήθηκε να φέρει εις πέρας ο πτωχευτικός νομοθέτης μέσω του ν.1892/1990 και δη των άρθρων 44 και 45 αυτού<sup>73</sup>, ενώ συνέχεια της προσπάθειας αυτής αποτέλεσε το πλέγμα διατάξεων των άρθρων 99-106 του Νόμου 3588/2007 «Πτωχευτικού Κώδικα», οι οποίες εισήγαγαν τη «διαδικασία συνδιαλλαγής»<sup>74</sup>, προς το σκοπό της διάσωσης της επιχείρησης, αλλά και της ευρύτερης προστασίας του κοινωνικού και οικονομικού συμφέροντος. Και τούτο, για το λόγο ότι η αγορά πλήττεται αδιαμφισβήτητα λιγότερο από επιχειρήσεις υποκείμενες σε διαδικασίες προπτωχευτικές και αποτρεπτικές της πτώχευσης, οι οποίες σκοπό έχουν να λειτουργήσουν προληπτικώς και όχι κατασταλτικώς, όπως η διαδικασία της πτώχευσης. Και εις τούτο ακριβώς εισέφερε η «διαδικασία συνδιαλλαγής», ήτοι στην εφαρμογή των ειδικών αυτών νομικών

<sup>72</sup> Βλ. ν.4580/1930 «περί απαλλοτριώσεως της διοικήσεως της ανωνύμου βιομηχανικής εταιρίας Κ.Α.Αλεξόπουλος», ν.5639/1932, ν.6154/1934, ν.1820/1939, ν.5467/1932, αλλά και ίσως το μεταξύ αυτών κυριότερο ν.δ.3562/1956, ως και ο τελευταίος προκάτοχος του ν.1892/1990 εισαχθείς θεσμός του ν.1386/1983.

<sup>73</sup> Από την προβλεπόμενη στα άρθρα αυτά συμφωνία οι εργατικές απαιτήσεις δεν καταλαμβάνονταν και ως εκ τούτου οι εργαζόμενοι διατηρούσαν ακέραιο το δικαίωμα της πλήρους και ολοσχερούς ικανοποίησής τους μετά την συμφωνία αυτή, καθ'όσον ειδικότερα η προβλεπόμενη στο νόμο αναστολή δεν καταλάμβανε τις εργατικές.

<sup>74</sup> Βλ. σχετικώς Αιτιολογική Έκθεση ν.3588/2007 όπου επί λέξει αναφέρεται: «αποσκοπώντας στην εισαγωγή ενός σύγχρονου νομοθετήματος...προσαρμοσμένου στη σύγχρονη κοινωνική και οικονομική πραγματικότητα...ουσιαστικού και προσανατολισμένου στην οικονομική λογική και στη λεγόμενη «κοινωνική ειρήνη».

κανόνων και οικονομικών στρατηγικών, προκειμένου να αποσοβηθεί το «κακό» της πτώχευσης και το «στίγμα» που ακολουθεί αυτήν<sup>75</sup>.

Βέβαια η ως άνω «διαδικασία συνδιαλλαγής» τυγχάνει σήμερα ήδη μετονομασθείσα και αντικατασταθείσα από την ισχύουσα σήμερα **«διαδικασία εξυγίανσης» δυνάμει του Νόμου 4013/2011** κατά τα κατωτέρω ειδικότερα, πλην όμως, η μελέτη του προκατόχου τούτου θεσμού είναι αναγκαία α) τόσο σε επίπεδο θεωρητικό και δη συγκριτικό με την ισχύουσα διαδικασία, β) όσο και σε επίπεδο πραγματικό, καθ'όσον η διαδικασία συνδιαλλαγής συνεχίζει να εφαρμόζεται σε εκκρεμείς ήδη κατά την έκδοση του νέου νόμου διαδικασίες. Ήτοι, οι συμφωνίες συνδιαλλαγής που έχουν ήδη συναφθεί συνεχίζουν να «λειτουργούν» ανεπηρέαστες και μετά την έκδοση του Ν.4013/2011, ενώ όσον αφορά στις ήδη ανοιγείς, υπάρχει η δυνατότητα τα συμβαλλόμενα μέρη ελευθέρως να επιλέξουν είτε τη διαδικασία συνδιαλλαγής εφαρμοζομένων αναλόγως των παλαιών διατάξεων του Νόμου, είτε τη νέα διαδικασία εξυγίανσης, τηρουμένων των νέων πια τροποποιημένων διατάξεων<sup>76</sup>.

Πιο συγκεκριμένα, τα στάδια της διαδικασίας συνδιαλλαγής ήταν τρία: α) η αίτηση ανοίγματος της διαδικασίας και ο διορισμός του μεσολαβητή από το πτωχευτικό Δικαστήριο, β) η (δικαστική) επικύρωση της συμφωνίας και γ) η εκτέλεση αυτής.

Στο σημείο τούτο οφείλουν να επισημανθούν ορισμένα κύρια χαρακτηριστικά γνωρίσματα, διαφοροποιούντα τη διαδικασία αυτή εν σχέσει προς την ισχύουσα. Πρώτον, δικαίωμα υποβολής στη διαδικασία συνδιαλλαγής είχε η εταιρία που ευρίσκετο σε «οικονομική αδυναμία, παρούσα ή επαπειλούμενη» και όχι σε παύση πληρωμών<sup>77</sup>, στοιχείο που εάν επέρχετο οδηγούσε σε αυτόματη λύση της συμφωνίας συνδιαλλαγής κατ'άρθρο 105παρ.3ΠτΚ<sup>78</sup>. Επομένως, ο εργαζόμενος θα μπορούσε σε περίπτωση προκύπτουσας κατά το χρονικό διάστημα εφαρμογής της συμφωνίας παύσης πληρωμών

<sup>75</sup> Βλ. περί του προβληματισμού της «αρνητικής δημοσιότητας» Γ.Φαρουδάκη, Διαδικασία Εξυγίανσης (άρθρ.99επ.ΠτΚ) και εργασιακές σχέσεις, ΔΕΝ 2012, τόμος 68, τεύχος 1604, σελ.738.

<sup>76</sup> Βλ. σχετικώς παραγράφους 1, 2 και 3 του άρθρου 14 του Νόμου 4013/2011 υπό τον τίτλο «Τελικές και μεταβατικές διατάξεις».

<sup>77</sup> Και εις τούτο έγκειται η διαφορά με την νέα διαδικασία εξυγίανσης, στο νέο άρθρο 99ΠτΚ της οποίας προβλέπεται «παρούσα ή επαπειλούμενη αδυναμία εκπλήρωσης των ληξιπρόθεσμων χρηματικών υποχρεώσεων κατά τρόπο γενικό».

<sup>78</sup> Βλ. σχετικό προβληματισμό περί του τίτλου του άρθρου «κήρυξη λύσης της συμφωνίας» Περάκη, ό.π, σελ.53.

στην εταιρία, να αιτηθεί την πτώχευση αυτής, προκειμένου να διεκδικήσει τις εν γένει απαιτήσεις του μέσω της πτωχευτικής διαδικασίας εκκαθάρισης αυτής.

Δεύτερον, η αίτηση ανοίγματος της διαδικασίας δεν συνοδευόταν από έκθεση εμπειρογνώμονα, ως ισχύει σήμερα κατά τη νέα διαδικασία εξυγίανσης, αλλ'ούτος μπορούσε να διορισθεί μετέπειτα από το Δικαστήριο, προκειμένου τούτο να βοηθηθεί στην κρίση του περί της οικονομικής αδυναμίας, ως και της σκοπιμότητας των προτεινόμενων μέτρων για την εξυγίανση της επιχείρησης. Όσον αφορά δε στον διοριζόμενο με την απόφαση περί του ανοίγματος της διαδικασίας συνδιαλλαγής μεσολαβητή, ούτος, έχων ως βασικό καθήκον και μέριμνα την επίτευξη συμφωνίας μεταξύ των μερών, έπρεπε να οδηγήσει τα μέρη στην υπογραφή μίας τέτοιας συμφωνίας, **η οποία θα είχε ως αποτέλεσμα «την άρση των οικονομικών δυσκολιών του οφειλέτη, τη συνέχιση της δραστηριότητάς του και τη διατήρηση των θέσεων εργασίας».** Ήτοι, γίνεται αντιληπτό ότι σε αντίθεση με την προγενέστερη διαδικασία των άρθρων 44 και 45 του Νόμου 1892/1990, **εν προκειμένω η συμφωνία κατά τη διαδικασία συνδιαλλαγής είχε ευρύτερο περιεχόμενο<sup>79</sup>, περιλαμβάνον ένα γενικότερο πλάνο διάσωσης με ρύθμιση και των μελλοντικών απαιτήσεων και όχι μόνο τον περιορισμό ή τη ρύθμιση των υφισταμένων, ως ίσχυε παλαιότερα.** Ήτοι, θα μπορούσε ευλόγως να λεχθεί ότι αντικείμενο της ρύθμισης θα μπορούσε να είναι και η ενδεχόμενη καταγγελία ορισμένων συμβάσεων εργασίας προς το σκοπό διάσωσης της επιχείρησης.

Πλην όμως, **εν προκειμένω η ρητή αναφορά του νόμου στο σκοπό διάσωσης των θέσεων εργασίας, αν και όχι αναγκαστικού δικαίου, λειτουργούσε αναμφίβολα προς το συμφέρον των τελευταίων,** καθ'όσον ο Δικαστής του Πτωχευτικού Δικαστηρίου κατά τον έλεγχο των προϋποθέσεων επικύρωσης της συμφωνίας, αναμφίβολα θα ελάμβανε υπ'όψη και τον παράγοντα τούτο, προκειμένου να δεχθεί ή να αρνηθεί την επικύρωση. Τούτο βέβαια, σε στάθμιση πάντα των συγκρουόμενων συμφερόντων της υπερχρεωμένης επιχείρησης, η οποία πρέπει να προβεί σε ποικίλες θυσίες -και εργαζομένων ακόμη- προκειμένου να καταφέρει να επιβιώσει και να αποσοβηθεί το ενδεχόμενο της πτώχευσης, με την εξ αυτής παντελή απώλεια όλων ανεξαιρέτως των θέσεων εργασίας.

<sup>79</sup> Βλ. ΠΠρΑ055/2010 ΝοΒ 2010, σελ.1211.

Συνεπώς, ο Δικαστής προκειμένου να επικυρώσει την ως άνω συμφωνία θα έπρεπε να ελέγξει την πλήρωση των κατ'άρθρο 103παρ.2ΠτΚ αρνητικά διατυπωμένων προϋποθέσεων. Ήτοι, να ελέγξει μεταξύ άλλων σε επίπεδο ουσιαστικού περιεχομένου της ρύθμισης αφ'ενός εάν πιθανολογείται ότι με τα προτεινόμενα μέτρα της συμφωνίας «εξασφαλίζεται» η επιβίωση της επιχείρησης, ήτοι και οι θέσεις εργασίας, οι οποίες αποτελούν βασικό και αδιαμφισβήτητο μοχλό διάσωσης αυτής και αφ'ετέρου ότι δεν βλάπτονται τα συμφέροντα των πιστωτών που δεν υπέγραψαν και δεν συμβλήθηκαν στην ως άνω συμφωνία. Θα έπρεπε δηλαδή εν προκειμένω να ελεγχθεί από το Δικαστήριο και εάν και κατά πόσο βλάπτονται τα συμφέροντα των ενδεχομένως μη συμβληθέντων εργαζομένων και σε περίπτωση βλάβης, να μην επικυρωθεί η συμφωνία. Βέβαια, οφείλουμε εν προκειμένω να επισημάνουμε και πάλι ότι σε κάθε περίπτωση ο Δικαστής θα προέβαινε σε μία στάθμιση αφ'ενός της έκτασης της βλάβης των συμφερόντων των εργαζομένων<sup>80</sup> και αφ'ετέρου και των υπολοίπων θιγομένων συμφερόντων τόσο στην περίπτωση της επικύρωσης της συμφωνίας, όσο και στην περίπτωση της απόρριψης αυτής.

Και εις τούτο έγκειται και το βασικό χαρακτηριστικό της προγενέστερης διαδικασίας συνδιαλλαγής, ήτοι ότι η συμφωνία ίσχυε *inter partes*, με αποτέλεσμα να μην δεσμεύονται από αυτήν οι πιστωτές οι οποίοι επέλεξαν να μην υποστούν καμία θυσία<sup>81</sup>, αλλά να αναμένουν το «εξυγιαντικό» αποτέλεσμα των θυσιών των συμβληθέντων και εξ αυτού να καταφέρουν να ωφεληθούν<sup>82</sup>.

Ήτοι, ο εργαζόμενος είχε τη δυνατότητα να μην περιληφθεί και κατά συνέπεια να μην θιγεί<sup>83</sup>, εφ'όσον δεν το επιθυμούσε, στην ως άνω συμφωνία και να προσπαθήσει να διεκδικήσει εξωσυμβατικά την πλήρη και ολοσχερή εξόφληση των απαιτήσεών του σε καθυστερούμενους μισθούς τούτου και τόκους αυτών.

Και η μη δέσμευση των μη συμβαλλομένων μερών από τη συμφωνία δικαιολογείτο απόλυτα από την *inter partes* ισχύ της συμφωνίας κατά τη διαδικασία της συνδιαλλαγής, απόλυτα συνεπή με τη συμβατική φύση αυτής, καθ'όσον υφίσταται

<sup>80</sup> Καθ'όσον δεν μπορεί να υποστηριχθεί ότι και μία μικρή ακόμη βλάβη αυτών θα οδηγούσε σε ματαίωση επικύρωσης ολόκληρης της συμφωνίας μεταξύ πιστωτών και επιχείρησης.

<sup>81</sup> Βλ. Σωτηρόπουλου, ΧρίΔ 2008, σελ.298, ως και στην Αιτιολογική Έκθεση του Νόμου 4013/2011 όπου αναφέρεται επί λέξει «...αποκαλείται πρόβλημα της συλλογικής δράσης (collective action problem)...χωρίς ο πιστωτής αυτός να υποστεί τις θυσίες της ρύθμισης».

<sup>82</sup> Βλ. κριτική μεταξύ άλλων Δ.Αυγητίδη, Εξυγίανση επιχειρήσεων, 2011, σελ.223.

<sup>83</sup> Εξ αντιδιαστολής κατ'άρθρο 104παρ.1στοιχ.ζ, όπως ίσχυε τότε.

πράγματι προβληματική γύρω από το θέμα της erga omnes ισχύος μίας συμφωνίας που συνάπτεται μεταξύ ορισμένων, αλλά δεσμεύσει και όλους τους υπολοίπους<sup>84</sup>. Και τούτο δικαιολογείται απόλυτα από το γεγονός ότι η διαδικασία συνδιαλλαγής ως εφαρμοζόμενη σε επιχείρηση, μη ευρισκόμενη σε παύση πληρωμών, αλλά σε έστω επαπειλούμενη οικονομική αδυναμία, δεν μπορούσε να δεσμεύει σε ένα τέτοιο υπέρμετρο βαθμό πιστωτές οι οποίοι δεν συμβλήθηκαν και των οποίων το δικαίωμα στην ιδιωτική αυτονομία στην αντίθετη περίπτωση θα επλήττετο βάνανυσα<sup>85</sup>. Από την άλλη βέβαια, θα μπορούσε εξ αντιδιαστολής και πάλι να λεχθεί ότι η erga omnes ισχύ και εδώ «επιβάλλεται» από τον ευρύτερο σκοπό και συμφέρον της συλλογικής<sup>86</sup> προπτωχευτικής και αποτρεπτικής της κατάληξης της εταιρίας στην πτωχευτική εκκαθάριση διαδικασίας.

Η περιοριστική εφαρμογή της συμφωνίας μεταξύ των συμβαλλομένων μερών και η ex lege μη επέκτασή της στους μη συμβληθέντες πιστωτές δέχθηκε έντονη κριτική και αυτός ήταν μεταξύ άλλων και ένας από τους λόγους που τροποποιήθηκε η συγκεκριμένη ρύθμιση στη νέα διαδικασία εξυγίανσης, κατά την οποία η συμφωνία ισχύει erga omnes.

Από την άλλη, ωστόσο, ο εργαζόμενος που ήθελε να συμβληθεί και να δεσμευθεί από την ως άνω συμφωνία με άλλους πιστωτές του οφειλέτη-εργοδότη και τον ίδιο τον οφειλέτη-εργοδότη, μπορούσε να συνάψει συμφωνία με περιεχόμενο την μείωση των απαιτήσεών του.

Και εις τούτο ακριβώς έγκειται ο προβληματισμός: Ήτοι, κατά πόσο ήταν έγκυρη η παραίτηση του μισθωτού από τον δικαιούμενο μισθό του;

Εν προκειμένω, οφείλουμε να προβούμε στον απαραίτητο για την εξαγωγή ασφαλούς συμπεράσματος διαχωρισμό μεταξύ **α) κατωτάτου ορίου μισθού**, ο οποίος προστατεύεται από πλείστες διατάξεις τόσο του άρθρου 679ΑΚ και του άρθρου 8παρ.1Ν.2112/1990, όσο και του άρθρου 8παρ.4ν.δ.4020/1959, του άρθρου 5παρ.1 α.ν.539/1945, ως και του άρθρου 7παρ.2 του Ν.1876/1990 **και β) μισθού υπερβαίνοντος** το κατώτατο αυτό όριο μισθού. Ήτοι, ο εργαζόμενος μισθωτός κατ'αρχήν δεν δύνατο (ούτε εκ των προτέρων, ούτε εν προκειμένω εκ των υστέρων) να προβεί σε παραίτηση

<sup>84</sup> Πλην όμως, η ως άνω διαδικασία συνδιαλλαγής υιοθέτησε μία «ιδιότυπη» ρύθμιση, καθ'όσον αφ'ενός προέβλεπε τη μη ισχύ της συμφωνίας έναντι των μη συμβληθέντων, αφ'ετέρου δε προέβλεπε την αναστολή των ατομικών διώξεων κατ'άρθρο 104παρ.1στοιχ.β'ΠτΚ, αναστολή η οποία εκτεινόταν και στους μη συμβληθέντες.

<sup>85</sup> Βλ. αναλυτικώς επί του θέματος τούτου Γ.Ψαρουδάκη, ό.π, σελ.740-741.

<sup>86</sup> Περί της έννοιας της «συλλογικότητας» βλ. αναλυτικώς Περάκη, Η συμφωνία πιστωτών και επιχείρησης, Αθήνα 1993, σελ.119-139.

από το κατώτατο όριο μισθού του, πλην όμως ήταν ελεύθερος να συμφωνήσει την παραίτησή του εκ του ποσού εκείνου του υπερβαίνοντος το κατώτατο αυτό όριο.

Σύμφωνα με ετέρα άποψη<sup>87</sup>, ίσως να μπορούσε να γίνει δεκτή μία τέτοια συμφωνία εργαζομένου και εργοδότη υπό το πρίσμα της έννοιας του συμβιβασμού κατ'άρθρο871ΑΚ. Εάν θεωρήσουμε δηλαδή επισφαλή (ή αβέβαιη) την απαίτηση του εργαζομένου, που πράγματι είναι υπό το καθεστώς της υπερχρεωμένης εργοδότης εταιρίας του, και ως υποχώρηση του εργοδότη τη δέσμευση που αναλαμβάνει μέσω της συμφωνίας τούτου με τους συμβληθέντες εργαζομένους και άλλους πιστωτές προς αναδιοργάνωση της λειτουργίας της επιχείρησής του και περί διάσωσης των θέσεων εργασίας της εταιρίας του, τότε θα μπορούσε να θεωρηθεί έγκυρος ένας τέτοιος συμβιβασμός<sup>88</sup>. Σε κάθε περίπτωση, παρά την αδιαμφισβήτητη διαπραγματευτική αδυναμία του συμβαλλόμενου και εργαζομένου εν σχέσει προς τον αντισυμβαλλόμενο εργοδότη του, την οποία δεν μπορούμε να μην αναγνωρίσουμε και δεκτού γενομένου, ωστόσο του ελαχίστου ορίου προστασίας του κατώτατου μισθού, εκ του οποίου δεν μπορεί να χωρέσει εν προκειμένω παρέκκλιση<sup>89</sup>, θα πρέπει να δεχθούμε την εγκυρότητα μίας συμφωνίας συνδιαλλαγής μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη, στο μέτρο που δεν παραβιάζει τις αναγκαστικού δικαίου διατάξεις των ως άνω διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Αλλά και σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να ληφθεί υπ'όψη ότι ο εργαζόμενος μπορούσε κατά την προϋσχύσασα διαδικασία συνδιαλλαγής των τότε άρθρων 99επ.ΠτΚ να μη συμβληθεί και ως εκ τούτου να μη δεσμευθεί από το περιεχόμενο της συμφωνίας, καθ'όσον αυτή, κατά τα άνω, άφηνε άθικτες τις γεγενημένες αξιώσεις τούτου σε βάρος του οφειλέτη-εργοδότη του.

Όσον αφορά συγκεκριμένα στο πολύ σημαντικό θέμα της αναστολής των ατομικών διώξεων κατά την προγενέστερη διαδικασία συνδιαλλαγής<sup>90</sup>, οφείλει να επισημανθεί ότι δυνάμει του άρθρου 100παρ.1εδ.γ'ΠτΚ, όπως τούτο ίσχυε πριν την τροποποίηση του Νόμου 4013/2011, το Πτωχευτικό Δικαστήριο ηδύνατο να διατάξει προληπτικά μέτρα για το διάστημα από το «άνοιγμα» της διαδικασίας συνδιαλλαγής

<sup>87</sup> Βλ. περί της νομικής φύσης Σπ.Ψυχομάνη, ό.π, σελ.110-111, αλλά και αναλυτικώς επί του θέματος Γ.Ψαρουδάκη, ό.π, σελ.742-743.

<sup>88</sup> Αντίθετη άποψη Γ.Ψαρουδάκη, ό.π, σελ.743.

<sup>89</sup> Καθ'όσον δεν υπήρχε αντίθετη ρητή ειδική διάταξη στον ΠτΚ που να προβλέπει μία τέτοια παρέκκλιση.

<sup>90</sup> Βλ. αναλυτικώς περί του θέματος Ιω.Μ.Παπαγιάννη, Η διαδικασία συνδιαλλαγής στο σύγχρονο πτωχευτικό δίκαιο ιδίως υπό το πρίσμα των επίκαιρων νομολογιακών εξελίξεων, ΧρΙΔ1/2010, σελ.15-18.

μέχρι την έκδοση της επικυρωτικής αποφάσεως επί της αιτήσεως ανοίγματος ή σε περίπτωση που αυτή δεν επιτευχθεί, μέχρι την έκδοση της απόφασης που κηρύσσει τη λύση της διαδικασίας συνδιαλλαγής. Τα μέτρα αυτά ομοιάζουν αλλά δεν ταυτίζονται με τα προληπτικά μέτρα του άρθρου 10ΠτΚ, και κατά συνέπεια α) αφ' ενός το περιεχόμενο τους κατ'ουσίαν ταυτίζεται και β) αφ' ετέρου η (οικονομική) διαδικασία που τηρείται είναι αυτή των ασφαλιστικών μέτρων κατ'άρθρ.682επ.ΚΠολΔ.

Μάλιστα, στο ίδιο πλαίσιο ήταν δυνατόν να εκδοθεί και Προσωρινή Διαταγή κατ'άρθρο 691παρ.2ΚΠολΔ, με αίτημα την έκδοση (των αντιστοίχων κατά τα άνω) προληπτικών μέτρων για χρονικό διάστημα μέχρι την συζήτηση της αιτήσεως λήψης προληπτικών μέτρων ή μέχρι της εκδόσεως αποφάσεως επ'αυτής<sup>91</sup>. Και τούτο στην περίπτωση που ήθελε θεωρηθεί από το Δικαστήριο ότι υφίσταται αδήριτη ανάγκη διαφύλαξης της βιωσιμότητας της επιχείρησης.

Πιο συγκεκριμένα, είτε στην περίπτωση των κατ'άρθρ.100παρ.1εδ.γ'ΠτΚ μέτρων, είτε στην περίπτωση της Προσωρινής Διαταγής<sup>92</sup>, το Δικαστήριο θα έκανε δεκτή την εν λόγω αίτηση, όταν και εφ'όσον πιθανολογούσε ότι υφίσταται ανάγκη διατήρησης των περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης και αποτροπής κάθε επιζήμιας για τους πιστωτές μεταβολής της περιουσίας του οφειλέτη ή μείωσης της αξίας της. Ο επιδιωκόμενος, δηλαδή, διά της αποφάσεως αυτής του Δικαστηρίου, σκοπός, ταυτίζεται στις εν λόγω διαδικασίες.

Συνεπώς, γίνεται εν προκειμένω σαφές ότι παρά την *inter partes* δέσμευση της συμφωνίας, τα μέτρα αναστολής ανεξαιρέτως βάρυναν όλους, ήτοι και τους εργαζομένους, με αντίστοιχη βέβαια λήψη υπ'όψη υπό του Δικαστηρίου της άποψης των τελευταίων επί παρεμβάσεων αυτών<sup>93</sup>.

Περαιτέρω, πρέπει να επισημάνουμε ότι κατ'άρθρο 104παρ.1στοιχ.β, γ και στ με την επικύρωση της συμφωνίας συνδιαλλαγής και κατά τη διάρκεια ισχύος αυτής, αναστέλλονταν όλα τα μέτρα ατομικής και συλλογικής αναγκαστικής εκτέλεσης<sup>94 95</sup>, ως

<sup>91</sup> Βλ. μεταξύ άλλων ΜΠρΘεσ5015/2009 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΠΠρΑ02/2009 ό.π, ΠΠρΑ074/2008 ό.π, ΠΠρΑ0670/2008 ό.π, ΜΠρΑ010689/2008 ό.π.

<sup>92</sup> Και οι δύο διαδικασίες στηρίζονται κατ'ουσιαστικό περιεχόμενο, αν και δεν ταυτίζονται, με τα προληπτικά μέτρα του άρθρ.10ΠτΚ.

<sup>93</sup> Βλ. ενδεικτικώς ΠΠρΑ074/2008 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>94</sup> Όσον αφορά στην συλλογική αναγκαστική εκτέλεση, ήτοι στην πτώχευση, η αναστολή ίσχυε για περιοριστικώς οριζόμενο διάστημα, ήτοι για χρονικό διάστημα όχι περισσότερο από έξι μήνες και κατόπιν

και τα ασφαλιστικά μέτρα, γεγονός που σήμαινε ότι **οι μη συμβληθέντες εργαζόμενοι δεν μπορούσαν να ασκήσουν ατομικές αξιώσεις σε βάρος του υποκειμένου σε διαδικασία συνδιαλλαγής εργοδότη τους, προκειμένου να ικανοποιήσουν τις απαιτήσεις τους**<sup>96</sup>.

Εξ όλων των ως άνω διατάξεων, γίνεται σαφές ότι τα προληπτικά μέτρα της διαδικασίας εξυγίανσης, παρά τον επί της ουσίας μη αναγκαστικό χαρακτήρα αυτής και την εντεύθεν μη δέσμευση των εργαζομένων από τις ρυθμίσεις της, εν τούτοις αφορούν στους εργαζομένους, οι οποίοι θα μπορούσαν ευλόγως να θιγούν από την ως άνω erga omnes αναστολή, μη δυνάμενοι κατά ταύτα να στραφούν ατομικώς κατά του υποκειμένου στην ως άνω διαδικασία οφειλέτη-εργοδότη τους και ως εκ τούτου να διακινδυνεύουν ευλόγως την μη ικανοποίηση των απαιτήσεών τους.

### **3.2 Η νέα ισχύουσα προπτωχευτική «διαδικασία εξυγίανσης» (άρθρα 99-106ιαΠτΚ)**

Δύο χρόνια μετά τον Νόμο περί «διαδικασίας συνδιαλλαγής», το πλέγμα των επίμαχων διατάξεων των άρθρων 99-106ΠτΚ τροποποιήθηκε<sup>97</sup> εκ νέου με την εισαγωγή του θεσμού της «διαδικασίας εξυγίανσης», η οποία αφ' ενός κλήθηκε να επανορθώσει τα «κακώς κείμενα»<sup>98</sup> της προηγούμενης διαδικασίας και αφ' ετέρου να «αυστηροποιήσει»<sup>99</sup> το προπτωχευτικό καθεστώς εις τρόπον ώστε να καλύψει τις ανάγκες μίας οικονομίας σε κρίση.

---

του άρθρου 34 του Νόμου 3858/2010 (και μεταβατικά μέχρι την 31-12-2014) μέχρι ένα έτος, μετά το πέρας του οποίου, μπορούσε να ασκηθεί αίτηση πτωχεύσεως.

<sup>95</sup> Βλ. αναλυτική περιγραφή και σχολιασμό αυτών Περάκη, ό.π, σελ.52-53.

<sup>96</sup> Βλ. Λ.Κοτσίρη, Πτωχευτικό Δίκαιο, 8<sup>η</sup> Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2011, σελ.580., όπου ο συγγραφέας ρητώς αναφέρει ότι δεν χωρεί συμβατική παρέκκλιση από την ex lege erga omnes αναστολή των ατομικών διώξεων, η δυνατότητα της οποίας, εάν υπήρχε, θα οριζόταν ρητώς στο νόμο. Η ευχέρεια που παρέχεται είναι μόνο ως προς το συμβατικό καθορισμό της διάρκειας ισχύος της συμφωνίας (μέχρι τα δύο έτη)

<sup>97</sup> Βλ. κριτική περί της «πρόωρης» τροποποίησης Σπ.Ψυχομάνη, ό.π, σελ.1, ως και Λ.Κοτσίρη, Πτωχευτικό Δίκαιο, 2011, σελ.589, αλλά και Αιτιολογική Έκθεση του Ν.4013/2011 «Ωστόσο η διαδικασία αυτή (της συνδιαλλαγής) ενέχει από τη φύση της ένα βασικό μειονέκτημα – η συμφωνία που είναι το αποτέλεσμα της διαδικασίας δεν δεσμεύει τους μη συναινούντες πιστωτές. Έτσι, όμως δημιουργείται αυτό που στην οικονομική επιστήμη αποκαλείται πρόβλημα της συλλογικής δράσης (collective action problem): ακόμη και αν όλοι οι πιστωτές αναγνωρίζουν ότι μία ρύθμιση των απαιτήσεών τους που θα διασώσει τον οφειλέτη θα είναι προς το συλλογικό συμφέρον, κάθε ένας χωριστά μπορεί να ελπίζει ότι οι λοιποί πιστωτές θα υποστούν το κόστος της ρύθμισης και θα εξυγιάνουν την επιχείρηση του οφειλέτη, χωρίς ο πιστωτής αυτός να υποστεί τις θυσίες της ρύθμισης»

<sup>98</sup> Βλ. κριτική μεταξύ άλλων Π.Μάζη, Η διαδικασία συνδιαλλαγής του νέου ΠτΚ (άρθρα 99-106 ν.3588/2007), ΔΕΕ 2008, σελ.172, αλλά και την πολύ ενδιαφέρουσα μελέτη του άρθρου 98 του ΠτΚ σε μία προσπάθεια αποτροπής καταχρήσεως του θεσμού της πτώχευσης στον Ευ.Ν.Κουράκη, Συνήγορος τεύχος 90/2012, Παρέκλυση και πρόκληση πτώχευσης στο άρθρο 98 του ΠτΚ, σελ.52-53.

<sup>99</sup> Βλ. σχετικώς Περάκη, ό.π, σελ.55.

Στην επιταγή λοιπόν της «παροχής δεύτερης ευκαιρίας»<sup>100</sup> στην επιχείρηση μέσω της διαδικασίας εξυγίανσης των νέων άρθρων 99-106ιαΠτΚ, οι εργαζόμενοι κατέχουν βασική θέση και εντάσσονται, έστω και εμμέσως(!) στον προστατευτικό σκοπό του νόμου, μολονότι τούτο δεν ορίζεται πλέον ρητά σε αυτόν. Πλην όμως, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι καθ'όσον σκοπός κατ'άρθρ.99παρ.2ΠτΚ είναι **η διατήρηση, αξιοποίηση, αναδιάρθρωση και ανόρθωση της επιχείρησης**<sup>101</sup>, τούτο σε κάθε περίπτωση συνεπάγεται και την προσπάθεια για διάσωση των θέσεων εργασίας αυτής, οι οποίες αποτελούν τον κύριο και ζωτικότερο άξονα λειτουργίας της επιχείρησης<sup>102</sup>. Πλην όμως, πάντα ταύτα **«χωρίς να παραβλάπτεται η συλλογική ικανοποίηση των πιστωτών»**, όπως ρητά ορίζεται στο νέο άρθρο 99 στην ως άνω παράγραφο 2 τούτου.

Αξίζει να επισημανθεί ότι πλέον ο σκοπός διατήρησης της επιχείρησης, τόσο στις παρούσες διατάξεις περί «διαδικασίας εξυγίανσης», όσο και στις επόμενες των άρθρων 106επ.ΠτΚ περί «σχεδίου αναδιοργάνωσης» δεν αντίκειται, αλλ'αντιθέτως ρητώς εντάσσεται στον σκοπό της συλλογικής ικανοποίησης των πιστωτών. Τούτο **προβλέπεται ρητώς στο άρθρο 1ΠτΚ**, όπου επί λέξει αναφέρεται ότι «η πτώχευση **αποσκοπεί στη συλλογική ικανοποίηση των πιστωτών** του οφειλέτη με τη ρευστοποίηση της περιουσίας του ή με **άλλο τρόπο** που προβλέπεται από σχέδιο αναδιοργάνωσης και ιδίως με τη διατήρηση της επιχείρησής του».

Συνεπώς, η ρητή αναφορά ήδη από το άρθρο 1 του ΠτΚ στη διάσωση της επιχείρησης λειτουργεί διττά<sup>103</sup>. Ήτοι: **α) αφ'ενός** ενοποιεί το δίκαιο της πτώχευσης και το δίκαιο της εξυγίανσης, ως ένα και αδιαίρετο στόχο των κείμενων διατάξεων, οι οποίες δεν έρχονται σε σύγκρουση μεταξύ τους, αλλ'αντιθέτως συνιστούν διαφορετικούς τρόπους προς επίτευξη του ιδίου επιδιωκόμενου αποτελέσματος και **β) αφ'ετέρου** θέτοντας ταυτόχρονα το κριτήριο της «συλλογικής ικανοποίησης των πιστωτών» ως

<sup>100</sup> Βλ. σχετικώς Περάκη, ό.π., σελ 56, αλλά και Αιτιολογική Έκθεση του Ν.4072/2012 «Με δεδομένο ότι η νέα διαδικασία εξυγίανσης εισήχθη πολύ πρόσφατα και δεν έχει ακόμη δοκιμασθεί και αποτιμηθεί στην πράξη, είναι πρόωρο να επιχειρηθεί εκ νέου αναμόρφωση, και μάλιστα εκ βάθρων, της σχετικής νομοθεσίας. Μπορούν ωστόσο να επιχειρηθούν επιμέρους βελτιώσεις, όπου κρίνεται ότι αυτό θα καταστήσει τη διαδικασία ταχύτερη και αποτελεσματικότερη, πιο φιλική για τους πιστωτές και τους εργαζομένους και λιγότερο ευεπίφορη σε καταχρήσεις.».

<sup>101</sup> Βλ. Δ.Αυγητίδη, Εξυγίανση Επιχειρήσεων, Νομική Βιβλιοθήκη 2012, σελ.135.

<sup>102</sup> Βλ. Αιτιολογική έκθεση του Ν.4072/2012, όπου επί λέξει αναφέρεται «Έτσι, οι προτεινόμενες με το παρόν νομοσχέδιο τροποποιήσεις έχουν ως στόχους την επιτάχυνση των διαδικασιών, που στο παρελθόν (πριν δηλ. την εισαγωγή του ν.4013/2011) υπήρξε ζητούμενο, την καλύτερη προστασία των εργαζομένων»

<sup>103</sup> Βλ. Περάκη, ό.π.,σελ.57, αλλά και αντίθετη άποψη Σπ.Ψυχομάνη, ό.π., σελ.1.

άκρο όριο, περιορίζει αυτούς τους «άλλους τρόπους», ήτοι πέραν της ρευστοποιήσεως της περιουσίας της επιχείρησης<sup>104</sup>, αυστηρά στο πλαίσιο της ratio της μη -αντιστρόφως και αρνητικώς οριζομένης- βλάβης των συμφερόντων των πιστωτών.

Προσέτι, πρέπει να επισημανθεί ότι ένα άλλο χαρακτηριστικό της νέας διαδικασίας είναι η απαγκίστρωση της δέσμευσης των πιστωτών από την αναγκαία συμμετοχή τούτων στη σύναψη της συμφωνίας<sup>105</sup>. Και τούτο, καθ'όσον πλέον διαγράφονται ρητά τρεις τρόποι επίτευξης της συμφωνίας αυτής. Ήτοι: α) σύναψη εξωδικαστικής συμφωνίας της επιχείρησης με τους πιστωτές με απλή επικύρωση αυτής από το Δικαστήριο (άρθρο 99παρ.4 και 106β ΠτΚ)<sup>106</sup>, β) σύναψη συμφωνίας της επιχείρησης και των πιστωτών ενδοδιαδικαστικά, με ή χωρίς μεσολαβητή, πλην όμως χωρίς συνέλευση των πιστωτών (άρθρο 99παρ.5ΠτΚ) και γ) σύναψη συμφωνίας της επιχείρησης και των πιστωτών ενδοδιαδικαστικά, με τη συμβολή μεσολαβητή και απόφαση κατόπιν συνέλευσης των πιστωτών (άρθρο 99παρ.5 και 105επ.ΠτΚ).

Η ευελιξία αυτή στη σύναψη της συμφωνίας αφ'ενός λειτουργεί ενθαρρυντικά και ευνοεί σε κάθε περίπτωση την επιτυχή σύναψη αυτής, προσαρμοσμένη ad hoc στην κάθε ξεχωριστή και ιδιάζουσα περίπτωση της εκάστοτε επιχείρησης, η οποία, ως γνωστόν ενέχει τις δικές της ανάγκες, αφ'ετέρου, όμως, και τούτο είναι το δι'ημάς εν προκειμένω κρίσιμο, οδηγεί και υπαγορεύει την περαιτέρω ρητώς προβλεπόμενη υπό του άρθρου 106<sup>η</sup> παρ.1 αρχή, σύμφωνα με την οποία **όλοι ανεξαιρέτως οι πιστωτές, ήτοι και οι εργαζόμενοι δεσμεύονται από τη συμφωνία, ακόμη και αν δεν έχουν συμμετάσχει στην σύναψη αυτής.**

Συγκεκριμένα, στο νέο άρθρο 106<sup>η</sup> και δη στην παράγραφο 1 τούτου ορίζεται ρητώς ότι «από την επικύρωσή της, η συμφωνία εξυγίανσης **δεσμεύει το σύνολο των πιστωτών, οι απαιτήσεις των οποίων ρυθμίζονται από αυτήν, ακόμη και αν δεν είναι συμβαλλόμενοι ή δεν ψήφισαν υπέρ της συμφωνίας εξυγίανσης.**».

<sup>104</sup> Η οποία αποτελεί το βασικό και παραδοσιακό μηχανισμό του Πτωχευτικού Δικαίου.

<sup>105</sup> Όπως συνέβαινε στο πρότερο καθεστώς της διαδικασίας συνδιαλλαγής εξ αντιδιαστολής από το παλαιό άρθρο 104παρ.1 στοιχ.ζ'ΠτΚ.

<sup>106</sup> Βλ. αναλυτικά περί αυτού Δημ.Αυγητίδη, Εξυγίανση Επιχειρήσεων, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2012, σελ.252, αλλά και Αιτιολογική Έκθεση Ν.4013/2011, σύμφωνα με την οποία «Είναι φανερό ότι σε όσες περιπτώσεις είναι δυνατή η επίτευξη συμφωνίας με εμπιστευτικές διαπραγματεύσεις μεταξύ οφειλέτη και πιστωτών, τα μέρη θα την προτιμήσουν, αφού έτσι ο οφειλέτης δεν χρειάζεται να δηλώσει στην αγορά τα οικονομικά του προβλήματα, παρά μόνον όταν θα είναι δεδομένη η λύση τους».

Εν προκειμένω, πρέπει να προσεχθεί αφ'ενός ότι ο Νόμος ρητώς επεκτείνει την δεσμευτική ισχύ της συμφωνίας σε όλους τους πιστωτές, επισημαίνοντας ταυτόχρονα ότι τούτο ισχύει μολοντί ούτοι είτε δεν συμμετείχαν καθόλου στην διαδικασία είτε δεν ψήφισαν υπέρ αυτής. Εν προκειμένω, γίνεται ξεκάθαρο με ρητή αναφορά του νόμου ότι ανεξαρτήτως ακολουθησάσης διαδικασίας, κατ'άρθρο 99 παράγραφοι 4 και 5, η δέσμευση όλων των πιστωτών, συμμετασχόντων ή μη, ενδοδιαδικαστικά ή μη, ψηφισάντων ή μη, είναι δεδομένη. Και τούτο, χωρίς την παραμικρά εξαίρεση για καμμία κατηγορία πιστωτών.

Η μη προβλεπόμενη εξαίρεση, δηλαδή η μη συγκεκριμένη πρόβλεψη για την -σε κάθε περίπτωση- ειδική ομάδα πιστωτών των εργαζομένων δεν θα μπορούσε να θεωρηθεί αθέλητο νομοθετικό κενό. Και τούτο, καθ'όσον ο Νόμος όπου θέλησε να ρυθμίσει ειδικώς την τύχη των εργατικών απαιτήσεων και να θέσει ρητές για τους εργαζόμενους εξαιρέσεις το έπραξε, όπως για παράδειγμα στις περιπτώσεις των διατάξεων των άρθρων 106ζ'παρ.2στοιχ.δ', 106στ'παρ.4, 111παρ.2. Επομένως, εν προκειμένω ο Νόμος, σταθμίζοντας τα συγκρουόμενα συμφέροντα αφ'ενός των εργαζομένων και αφ'ετέρου της υπερχρεωμένης επιχείρησης και των υπολοίπων πιστωτών, έκρινε σκόπιμη την όμοια μεταχείριση όλων των πιστωτών και την γενική και ανεξάρτητη δέσμευση πάντων τούτων προς όφελος της επιχείρησης, το συμφέρον διάσωσης της οποίας υπαγορεύει την σύναψη συμφωνίας εξυγίανσης, προκειμένου να επιμηκυνθεί όσο το δυνατόν ο χρόνος ζωής της και να αποφευχθεί ο κίνδυνος πτώχευσης αυτής.

Πλην όμως, θα μπορούσε να λεχθεί ιδιαίτερα από τους «εκπροσώπους» του εργατικού δικαίου ότι εν προκειμένω οι εργαζόμενοι ευρίσκονται έμπροσθεν των συνεπειών μίας ρύθμισης, περιλαμβάνουσας είτε τη μείωση των απαιτήσεών τους, είτε την επιμήκυνση του χρόνου ικανοποίησεως αυτών, **και τούτο, χωρίς οι ίδιοι να έχουν συναινέσει προς τούτο**. Η ρύθμιση αυτή της νέας διαδικασίας σε μία πρώτη ματιά, φαίνεται αντεργατική, βαίνουσα αντίθετα προς τα συμφέροντα των εργαζομένων, τα οποία πλήττονται σε καίριο βαθμό.

Ωστόσο, θα πρέπει να γίνει κατανοητό ότι ευρισκόμεθα προ μίας επιχείρησης ευρισκομένης στα όρια της πτώχευσης, μίας επιχείρησης η οποία -υπό το καθεστώς των νέων αυτών διατάξεων της εξυγίανσης- ευρίσκεται σε παρούσα ή έστω επαπειλούμενη

παύση πληρωμών, γεγονός που υπαγορεύει λύσεις εκ των πραγμάτων θυσιάζουσες σε ένα βαθμό τα συγκρουόμενα συμφέροντα προς τον υπέρτερο σκοπό της διάσωσης της επιχείρησης, η οποία εν τέλει συνιστά απώτερο όφελος για όλους. Και τούτο, καθ'όσον είναι προτιμότερο να μειωθούν σε κάποιο βαθμό οι ήδη γεγενημένες αξιώσεις των μισθωτών της επιχείρησης με μακρότερο όφελος τη διάσωση της θέσης αυτών και εντεύθεν τη συνέχιση αποκόμισης και εις το μέλλον εισοδήματος εκ της εργασίας τους αυτής, παρά η στείρα επιμονή στην είσπραξη ολοκλήρων γεγενημένων εργατικών απαιτήσεων με μελλοντική συνέπεια την πτώχευση της επιχείρησης<sup>107</sup> και την οριστική απώλεια των θέσεων εργασίας και των εξ αυτής οικονομικών ωφελημάτων των εργαζομένων<sup>108</sup>.

Βέβαια, θα μπορούσε ωσαύτως να υποστηριχθεί ότι η ως άνω άνευ ετέρου δέσμευση των εργαζομένων από την συμφωνία παραβιάζει κατάφωρα την αρχή της αυτονομίας της ιδιωτικής βούλησης<sup>109</sup>, η οποία «καταπατείται» και μάλιστα ex lege. Πλην όμως, εν προκειμένω πρόκειται για μία συλλογική διαδικασία<sup>110</sup>, σε αντίθεση με την προγενέστερη εν πολλοίς «συμβατική» διαδικασία συνδιαλλαγής<sup>111</sup>, η οποία συλλογική διαδικασία εξυγίανσης, όπως ακριβώς η πτώχευση<sup>112</sup>, υπαγορεύει την σαφή πρόταξη του γενικού και συλλογικού συμφέροντος έναντι του μεμονωμένου ατομικού του εκάστοτε συμμετέχοντος<sup>113</sup> «παράγοντα» -πιστωτή της διαδικασίας αυτής. Ας μην ξεχνούμε εξ άλλου ότι η διαδικασία εξυγίανσης, μολονότι λειτουργεί εξωπτωχευτικά με την έννοια ότι εκκινείται πριν ακόμη επέλθει αυτή, εν τούτοις εντάσσεται στο σύνολο

<sup>107</sup> Υπό το βάρος βεβαίως απόδοσης ολοκλήρων και απαιτήσεων άλλων πιστωτών αυτής.

<sup>108</sup> Βλ. Σιδέρη, ό.π., σελ.170-171, όπου ο συγγραφέας αναλύοντας τις ρυθμίσεις των άρθρων 44 και 45 του καθεστώτος του Ν.1892/1990, προβαίνει στην στάθμιση των συμφερόντων, αλλά υποστηρίζει ταυτόχρονα και την αναγκαία αυτή «συμμετοχή στη θυσία» υπό των εργαζομένων, ως παραγόντων της υπερχρεωμένης επιχείρησης.

<sup>109</sup> Περί του σχετικού προβληματισμού βλ. Ψαρουδάκη, ό.π., σελ.744.

<sup>110</sup> Βλ. Περάκη, Η συμφωνία, ό.π., σελ.126-139, περί της έννοιας της «συλλογικότητας» της διαδικασίας.

<sup>111</sup> Βλ. Δ.Αυγητίδη, ό.π., σελ.180, όπου χαρακτηρίζει τη διαδικασία «οιονεί συλλογική», αλλά και Περάκη, ό.π., σελ.51, όπου ο συγγραφέας κάνει λόγο για διαδικασία μη εντασσόμενη στις διαδικασίες αφερεγγυότητας κατά τον Κανονισμό 1346/2000.

<sup>112</sup> Στην άποψη αυτή εξ άλλου συνηγορεί, τόσο το άρθρο 1, όσο και το άρθρο 99 του ΠτΚ, από το συνδυασμό των οποίων γίνεται σαφές ότι πλέον η διαδικασία εξυγίανσης αποτελεί εν σώμα με την κύρια διαδικασία της πτώχευσης μέσω εκκαθάρισης, ήτοι και οι δύο ως άνω μέθοδοι αποτελούν «τρόπους» προς το σκοπό «συλλογικής ικανοποίησης των πιστωτών» κατ'άρθρο1ΠτΚ.

<sup>113</sup> Τόσο με την στενή έννοια της εν τοις πράγμασι συμμετοχής ή ψήφησης πιστωτή στη διαδικασία της συμφωνίας εξυγίανσης, όσο και με την ευρύτερη έννοια της συμμετοχικής θέσης του πιστωτή, ανεξαρτήτως πραγματικής συμμετοχής τούτου στη σύναψη, καθ'όσον σε κάθε περίπτωση ούτος δεσμεύεται και άμεσα από τα αποτελέσματα αυτής.

των ενοποιημένων πλέον διατάξεων της πτωχευτικής νομοθεσίας, στις οποίες περιλαμβάνεται τόσο ο θεσμός της εξυγίανσης, όσο και η κυρίως πτωχευτική διαδικασία μέσω της εκκαθάρισης της επιχείρησης.

Στο ίδιο πλαίσιο, θα πρέπει ωσαύτως να επισημανθεί ότι οι προβληματισμοί που αναπτύχθηκαν επί του προγενέστερου θεσμού της διαδικασίας συνδιαλλαγής, γύρω από την έννοια του «συμβιβασμού» κατ'άρθρο 871ΑΚ<sup>114</sup> δεν μπορούν να έχουν θέση εν προκειμένω στη διαδικασία εξυγίανσης, καθ'όσον, ως προελέχθη και γίνεται πλέον απολύτως κατανοητό, δεν πρόκειται για μία περίπτωση συμβατικής, αλλά υπερκείμενης ex lege συλλογικής δέσμευσης<sup>115</sup>.

Συνεπώς, ο εργαζόμενος, είτε έχει συμβληθεί και ψηφίσει υπέρ της συμφωνίας εξυγίανσης, είτε δεν έχει συμμετάσχει καθόλου, είτε έχει ψηφίσει κατά της συμφωνίας αυτής, γίνεται αντικείμενο δεσμευτικής ρυθμίσεως, περιεχούσης μείωση των απαιτήσεών του, ακόμη και κάτω από τα όρια του κατώτατου μισθού ή διατήρηση ακεραίου του ύψους αυτών αλλ'αντίστοιχη επιμήκυνση του χρόνου είσπραξης τούτων. Εν προκειμένω, **δεν μπορεί να γίνει λόγος για μη ανεχόμενη από τις αναγκαστικού δικαίου διατάξεις του εργατικού δικαίου<sup>116</sup> παραίτηση του εργαζομένου από τον κατώτατο μισθό**, καθ'όσον η διαδικασία εξυγίανσης, όπως και η πτώχευση, είναι συλλογική και κείται εκτός των ορίων της συμβατικής ελευθερίας, με προϋποθέσεις, όρους και συνέπειες ex lege καθοριζόμενες.

Βέβαια, άκρο όριο στην ως άνω δέσμευση από τη συμφωνία όσον αφορά συγκεκριμένα **στους πιστωτές που δεν συμβλήθηκαν, ήτοι στους μη συμβληθέντες - εν προκειμένω-εργαζομένους**, θα αποτελέσει η εκ της διάταξης της παρ.2 του άρθρου 99ΠτΚ εξαγόμενη αρχή της μη χειροτέρευσης της οικονομικής θέσης των μη συμβαλλόμενων εργαζομένων (πιστωτών) εν σχέσει προς τη θέση στην οποία θα βρίσκονταν αυτοί με βάση ατομική αναγκαστική εκτέλεσή τους κατά του οφειλέτη-εργοδότη ή κατά την συλλογική αναγκαστική εκτέλεση μέσω διαδικασίας ρευστοποίησης στην περίπτωση της παύσης πληρωμών.

<sup>114</sup> Πρβλ. όμως και Σπ.Ψυχομάνη, ό.π, σελ.110-111, όπου ο συγγραφέας αναλύοντας τη νομική φύση της συμφωνίας εξυγίανσης κάνει λόγο για «υπερέχουσα, κυρίαρχη...εκείνη της συμβάσεως του συμβιβασμού, η οποία ρυθμίζεται στα άρθρα 871επ. του ΑΚ και τις γενικές περί συμβάσεων διατάξεις του...»

<sup>115</sup> Βλ. αναλυτικώς περί αυτού Ψαρουδάκη, ό.π, σελ.743-744.

<sup>116</sup> Βλ. άρθρο 679ΑΚ, άρθρο 8παρ.1Ν.2112/1920, άρθρο 8παρ.4ν.δ.4020/1959, άρθρο 5παρ.1 α.ν539/1945, άρθρο 7παρ.2Ν.1876/1990.

Κατά ταύτα, ναι μεν η νέα συμφωνία εξυγίανσης ανοίγει -σε μία πρώτη ματιά- το δρόμο για τη δίχως περιορισμό δέσμευση και των μη συμβληθέντων ή ψηφισάντων κατά της ως άνω συμφωνίας εργαζομένων, πλην όμως, πάντα ταύτα **και με κριτήριο και μέτρο τη μη χειροτέρευση της θέσης τους**, σε βαθμό τέτοιο που αυτοί θυσιάζουν αξιώσεις σε βαθμό μεγαλύτερο από αυτόν της «βλάβης» τους σε περίπτωση συλλογικής εκτέλεσης μέσω πτωχευτικής εκκαθάρισης ή σε περίπτωση άσκησης ατομικής αναγκαστικής εκτέλεσης.

Αξίζει να προσεχθεί ότι παρά το ρητώς εκπεφρασμένο μέσω του νόμου ως άνω κριτήριο, στην εν λόγω διαδικασία εξυγίανσης, **δεν περιελήφθη ποσοτικό όριο της βλάβης αυτής, όπως συνέβη με το σχέδιο αναδιοργάνωσης**, όπου στο άρθρο 110εδ.1 αυτής ρητώς ορίζεται ότι με το σχέδιο δεν μπορεί να προταθεί μείωση περιορίζουσα τις απαιτήσεις σε ποσοστό μικρότερο του είκοσι τοις εκατό (20%), το οποίο ποσοστό σημειωθήτω δυνάμει του άρθρου 34παρ.1εδ.δ' και ε' και 2 του Νόμου 3858/2010 έχει περαιτέρω μειωθεί προσωρινώς στο 10%<sup>117</sup>.

Εν προκειμένω, δηλαδή, η «στάθμιση» αυτή από το δικαστή προϋποθέτει κρίση με βάση μία υποθετική εκτίμηση βλάβης σε δύο υποθετικά σενάρια, ήτοι τόσο στο υποθετικό σενάριο της ένωσης των πιστωτών και εκκαθάρισης, όσο και της ατομικής πέραν της πτωχεύσεως αναγκαστικής εκτέλεσης. Στο δύσκολο τούτο έργο του δικαστή, το οποίο προϋποθέτει, εκ των ων ουκ άνευ, γνώσεις οικονομικές, η εδώ υποχρεωτική έκθεση του εμπειρογνώμονα θα αποτελέσει σίγουρα έναν πολύτιμο αρωγό<sup>118</sup>.

Σε κάθε περίπτωση στη συζήτηση επί της αιτήσεως για επικύρωση της ως άνω συμφωνίας εξυγίανσης και συγκεκριμένα κατ'άρθρο 106στ'παρ.4, θα δύναται να παραστεί και εντεύθεν να ακουσθεί εκπρόσωπος των εργαζομένων (εφ'όσον δεν ορίζεται ειδικώς, γιατί όχι και η λειτουργούσα στην επιχείρηση συνδικαλιστική οργάνωση ή το συμβούλιο εργαζομένων) στην περίπτωση κατά την οποία τα δικαιώματα τούτων θίγονται υπέρμετρα.

Περαιτέρω, πρέπει να αποσαφηνισθεί ποιες συγκεκριμένες απαιτήσεις καταλαμβάνονται από την ως άνω δεσμευτική ρύθμιση της συμφωνίας εξυγίανσης. Ήτοι,

<sup>117</sup> Βλ. Περάκη, ό.π, σελ.58, όπου ο συγγραφέας πρόσκειται θετικώς στην ως προς τη μη ποσοτική δέσμευση του ως άνω ποσοστού 20% ή 10%, ενώ αντιθέτως υπέρ της αναγκαιότητας αυτής τίθεται Α.Ρόκα, Προπτωχευτική Διαδικασία Εξυγίανσης επιχειρήσεων, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2011, σελ.89.

<sup>118</sup> Βλ. αναλυτικά περί αυτού Περάκη, ό.π, σελ.58.

η εν λόγω συμφωνία θα μπορούσε να επεκταθεί τόσο στις γεγενημένες, όσο και στις εις το μέλλον προκύπτουσες αξιώσεις των εργαζομένων; Θα πρέπει να δεκτούμε εν προκειμένω σε ευθεία εναρμόνιση προς την διάκριση στην οποία προβαίνει το άρθρο 34 του Νόμου και δη στις παραγράφους 4 και 5 αυτού, κατά τα ανωτέρω στο κεφάλαιο 5 αναλυτικώς εκτεθέντα, ότι κρίσιμο χρονικό σημείο είναι ο χρόνος κήρυξης της απόφασης περί ανοίγματος της διαδικασίας εξυγίανσης (άρθρο 101παρ.1ΠτΚ) κατ'αναλογία του χρόνου κήρυξης της πτώχευσης (άρθρο34παρ.4εδ.1ΠτΚ).

**Τούτο μολονότι δεν ορίζεται ρητά στο Νόμο**, μπορεί να εξαχθεί από τις ρυθμίσεις των άρθρων 105παρ.2 και 106<sup>α</sup> παρ.2 του ΠτΚ, σύμφωνα με τις οποίες δικαίωμα συμμετοχής τόσο στην σύγκληση της συνέλευσης, όσο και στη σύναψη της συμφωνίας εξυγίανσης έχουν οι πιστωτές με υφιστάμενες κατά την ημέρα ανοίγματος της διαδικασίας απαιτήσεις.

Επομένως, οι απαιτήσεις των εργαζομένων που έχουν γεννηθεί μέχρι την υποβολή της αιτήσεως ανοίγματος της διαδικασίας εξυγίανσης εγκύρως καταλαμβάνονται από τις δεσμευτικές ρυθμίσεις της συμφωνίας εξυγίανσης, ενώ αντίθετα οι μετέπειτα προκύπτουσες μετά το άνοιγμα της διαδικασίας απαιτήσεις δεν καταλαμβάνονται από την ως άνω συμφωνία, αλλά θα ρυθμισθούν σύμφωνα με τις ως άνω γενικές και αναγκαστικού δικαίου διατάξεις των άρθρων 679ΑΚ, 8παρ.1Ν.2112/1920, 8παρ.4ν.δ.4020/1959, 5παρ.1 α.ν.539/1945, 7παρ.2Ν.1876/1990. Για τις τελευταίες, δηλαδή, θα ισχύουν τα εκ του νόμου και εκ των συλλογικών συμβάσεων οριζόμενα περί μη εγκύρου παραιτήσεως, ως και περί κατωτάτου ορίου μισθού του εργαζομένου<sup>119</sup>.

Βέβαια, θα μπορούσε να υποστηριχθεί βασίμως ότι εφ'όσον η δέσμευση των πιστωτών έχει απεμπλακεί από τη συμμετοχή αυτών στη σύναψη, ήτοι ότι ούτοι δεσμεύονται, ακόμη και αν δεν έχουν συμμετάσχει στην ως άνω διαδικασία, τούτο συνεπάγεται ότι το ως άνω εξαγόμενο από τις διατάξεις των άρθρων 105παρ.2 και 106<sup>α</sup> παρ.2 κριτήριο δεν είναι ασφαλές και ως εκ τούτου η ως άνω διάκριση των απαιτήσεων που καταλαμβάνονται και εκείνων που δεν καταλαμβάνονται με κριτήριο το χρονικό σημείο ανοίγματος της διαδικασίας δεν ασκεί καμία επιρροή. Πολλώ μάλλον καθ'όσον τούτο δεν ορίζεται ρητά από το Νόμο, ο οποίος ηθελημένως προέβη σε αυτήν την

<sup>119</sup> Βλ. Ψαρουδάκη, ό.π, σελ.744-745.

«παράλειψη», προκειμένου να το αφήσει και τούτο στην διακριτική ευχέρεια των συμβαλλομένων μερών. Πλην όμως, θα πρέπει και εδώ να σημειωθεί ότι εν προκειμένω πρόκειται για δυο μέρη κάθε άλλο παρά ισοδύναμα διαπραγματευτικά, καθ'όσον η οφειλέτρια-εργοδότηρια εταιρεία, (αλλά και το ειδικό βάρος των υπολοίπων πιστωτών!) εύκολα θα μπορούσε να επηρεάσει τα πράγματα προς την ιδική της κατεύθυνση!<sup>120</sup>

Στο σημείο τούτο, πρέπει ωσαύτως να μελετηθεί το πολύ ενδιαφέρον ζήτημα της σχέσης της συμφωνίας εξυγίανσης προς την επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση. Και τούτο, καθ'όσον η πρώτη αναφέρεται και προσδιορίζει απαιτήσεις που έχουν γεννηθεί, ενώ η δεύτερη καθορίζει τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και τις απαιτήσεις των τελευταίων κατά των πρώτων που πρόκειται να προκύψουν, θα μπορούσε να υποστηριχθεί βάσιμως ότι θα μπορούσε να υπάρξει συνδυασμός των δύο. Βέβαια, εξ ίσου διαφορετική είναι και η διαδικασία σύναψης των δύο αυτών συμφωνιών, καθ'όσον η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση διέπεται από τις διατάξεις του Ν.1876/90 και συνάπτεται μεταξύ συνδικαλιστικού σωματείου και εργοδότη, και όχι μεταξύ τούτου και των πιστωτών αυτού. Επομένως, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση θα μπορούσε να λειτουργήσει κανονικά για τις απαιτήσεις των εργαζομένων που έχουν γεννηθεί μετά το άνοιγμα της διαδικασίας, χωρίς να επηρεάζονται από αυτήν. Βέβαια, θα μπορούσε ωσαύτως να υποστηριχθεί ότι σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 12παρ.2 του Νόμου 1876/90, δεν αποκλείεται καταγγελία της ε.σ.σ.εργ., ακόμη και πριν την πάροδο έτους από τη σύναψή της, λόγω σημαντικής μεταβολής των συνθηκών. Ως τέτοια θα μπορούσε να θεωρηθεί το άνοιγμα της διαδικασίας εξυγίανσης, υπό συνθήκες (έστω επαπειλούμενης) παύσης πληρωμών, ώστε οι ατομικές συμβάσεις εργασίας να μην δεσμεύονται από το κατώτατο μισθολογικό όριο της προηγούμενης ε.σ.σ.εργ.<sup>121</sup>. Κάτι τέτοιο θα μπορούσε να πλήξει καίρια τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Πλην όμως, μία τέτοια παραδοχή βαίνει αντίθετα προς την βασική προϋπόθεση της αρχής περί ευνοϊκότερης ρύθμισης, η οποία θα πρέπει να ισχύει επί συλλογικών συμβάσεων, οι οποίες υπερβαίνουν της ισχύος των ατομικών ως διατάξεις αναγκαστικού

<sup>120</sup> Αυτός είναι και ο λόγος θέσπισης εξ άλλου διατάξεων αναγκαστικού δικαίου στο χώρο της εργατικής νομοθεσίας, όπου η αρχή της αυτονομίας της ιδιωτικής βούλησης πρέπει να υποχωρήσει για χάριν προστασίας του αδύναμου μέρους των εργαζομένων, οι οποίοι χρήζουν ιδιαίτερης μεταχείρισης.

<sup>121</sup> Βλ. Ψαρουδάκη, ό.π., σελ.752.

δικαίου<sup>122</sup>. Επομένως, προκρίνεται ορθότερο να θεωρηθεί ως μη έγκυρη μία τέτοια καταγγελία, στο μέτρο που τούτο δεν μπορεί να συνομολογηθεί ούτε στα πλαίσια της ατομικής σύμβασης εργασίας<sup>123</sup>.

**Περαιτέρω, όσον αφορά στη ρύθμιση της διάταξης του β' εδαφίου της παρ.1 του άρθρου 106<sup>α'</sup> σύμφωνα με την οποία δεν δεσμεύονται από τη συμφωνία πιστωτές οι απαιτήσεις των οποίων γεννήθηκαν μετά το άνοιγμα της διαδικασίας εξυγίανσης, αλλά μόνο όσοι έχουν γεγενημένες απαιτήσεις,** αυτή ίσως αποτελεί το ασφαλέστερο κριτήριο που παρέχει ο Νόμος, προκειμένου να καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι τούτο συνεπάγεται ότι ωσαύτως δεν θα καταλαμβάνονται και οι μετέπειτα προκύπτουσες απαιτήσεις των πιστωτών που συμμετέχουν στη συμφωνία λόγω άλλων γεγενημένων απαιτήσεων τους και μόνο για αυτές.

Στην ίδια προβληματική θα πρέπει να ληφθεί υπόψη και το ενδεχόμενο πρόβλεψης διά της εν λόγω συμφωνίας εξυγίανσης επικείμενων καταγγελιών μέρους των λειτουργουσών συμβάσεων εργασίας<sup>124</sup>, προκειμένου η επιχείρηση να μειώσει το κόστος λειτουργίας και να γίνει περισσότερο ανταγωνιστική. Τούτο κατ'αρχήν θα πρέπει να γίνει δεκτό, **α) αφ'ενός** διότι η ratio της συμφωνίας εξυγίανσης είναι κατ'άρθρο 99παρ.2ΠτΚ «η διατήρηση, αξιοποίηση, αναδιάρθρωση και ανόρθωση της επιχείρησης», **β) αφ'ετέρου** το κατ'άρθρο 106<sup>ε</sup>ΠτΚ περιεχόμενο της συμφωνίας είναι ενδεικτικώς διατυπούμενο στο νόμο και όχι περιοριστικώς<sup>125</sup>.

Τούτο δε θα πρέπει να γίνει δεκτό, πολλώ μάλλον καθ'όσον **ο Νόμος δεν αναφέρεται σε αυτή καθεαυτή τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, όπως αντιθέτως συνέβαινε κατά το πρότερο καθεστώς του άρθρου 101παρ.1 περί της διαδικασίας συνδιαλλαγής**<sup>126</sup>, ως ρητού σκοπού της διαδικασίας και συμφωνίας εξυγίανσης εν προκειμένω. Ήτοι, ο σκοπός διατήρησης των θέσεων εργασίας μπορεί να νοηθεί μόνο ως

<sup>122</sup> Βλ. Λεβέντη, Συλλογική Αυτονομία, σελ.204-205.

<sup>123</sup> Βλ. Δ.Σιδέρη, ό.π, σελ.64-65.

<sup>124</sup> Βλ. Δ.Σιδέρη, σελ.173 για την παλιά διαδικασία εξυγίανσης του Ν.1892/1990, ως και Ευ.Περάκη, Η συμφωνία, σελ.48.

<sup>125</sup> Βλ. στην εισαγωγή της Αιτιολογικής Έκθεσης του Ν.4013/2011, όπου αναφέρεται ότι «Ως προς το περιεχόμενο της συμφωνίας εξυγίανσης δίνεται ευρύτατη διακριτική ευχέρεια στα μέρη με ενδεικτική αναφορά διαφόρων μέτρων από τα πιο ήπια (π.χ απλή παράταση του χρόνου αποπληρωμής υποχρεώσεων) μέχρι τα πιο δραστηκά (π.χ κεφαλαιοποίηση των χρεών ή και μεταβίβαση της επιχείρησης), ώστε να καλύπτονται κατά το δυνατόν όλες οι περιπτώσεις ανάλογα με την έκταση του προβλήματος της επιχείρησης».

<sup>126</sup> Στο νέο άρθρο 102παρ.4, το οποίο αναφέρεται στο σκοπό και ρόλο του μεσολαβητή, η διατήρηση των θέσεων εργασίας δεν περιλαμβάνεται.

σύστοιχο του κατ'άρθρο 99παρ.2ΠτΚ σκοπού της διάσωσης της επιχείρησης<sup>127</sup> και μόνο στο βαθμό που εξυπηρετεί αυτήν. Ήτοι, γίνεται σαφές ότι ο νομοθέτης προτίμησε εν προκειμένω την μη αναγωγή της διατήρησης των θέσεων εργασίας σε αυτοτελή σκοπό, παρά μόνο στο ευρύτερο πλαίσιο του σκοπού διάσωσης της επιχείρησης, γεγονός που μπορεί να σημαίνει ότι είναι *de lege lata* συνεπές να καταγγελλθούν ορισμένες θέσεις εργασίας προς το σκοπό διάσωσης των περισσοτέρων μαζί με όλη την υπόλοιπη επιχείρηση.

Και εδώ, βέβαια, θα πρέπει να γίνει ωσαύτως δεκτό ότι το Δικαστήριο θα δύναται κατά τη διαδικασία της επικύρωσης της εν λόγω συμφωνίας να ελέγχει την τυχόν καταχρηστικότητα των εν λόγω προβλεπόμενων ρυθμίσεων και να απορρίπτει αυτήν τη συμφωνία, **εάν κρίνει ότι αυτή έρχεται σε αντίθεση με τις αρνητικώς τιθέμενες προϋποθέσεις του άρθρου 106ζ΄ΠτΚ<sup>128</sup>**, αλλά και σε κάθε περίπτωση **με τον κατ'άρθρο 99παρ.2ΠτΚ σκοπό της μη χειροτέρευσης της συλλογικής ικανοποίησης των πιστωτών.**

Σε κάθε δε περίπτωση, στο άρθρο 106στ΄παρ.4ΠτΚ ορίζεται ότι στη συζήτηση της αίτησης για επικύρωση της συμφωνίας<sup>129</sup> δύναται να παραστεί και να εισακουσθεί και εκπρόσωπος των εργαζομένων, όπως εξ άλλου μπορεί ούτος να συμμετάσχει κατ'άρθρο 100παρ.6 ήδη και κατά την αίτηση του ανοίγματος της διαδικασίας. Ήτοι, τίθεται από το Νόμο, άλλη μία πρόβλεψη, αλλά και άλλο ένα παρεχόμενο κριτήριο, προκειμένου ο δικαστής να ακούσει και την άποψη των θιγόμενων εργαζομένων, τα συμφέροντα των οποίων οφείλει να λάβει ωσαύτως υπόψη και να οδηγηθεί στην επικύρωση εκείνης της συμφωνίας εξυγίανσης, η οποία σταθμίζει και σέβεται και τα συμφέροντα εκείνων.

**Στην ειδική δε και πολύ σημαντική εξαίρεση της διάταξης του δ΄εδαφίου της παρ.2 του άρθρου 106ζ΄ΠτΚ, προβλέπεται ότι οι εργατικές απαιτήσεις, κατ'απόκλιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης των πιστωτών, δύνανται να τύχουν**

<sup>127</sup> Αλλά και μέσω του κριτηρίου του «σπουδαίου κοινωνικού λόγου» του άρθρου 106ζ΄παρ.2 στοιχείο δ΄ΠτΚ.

<sup>128</sup> Βλ. αναλυτικώς περί του ελέγχου επικύρωσης της συμφωνίας Αυγητίδη, ό.π, σελ.254-262, όπου ο συγγραφέας υποστηρίζει ότι το περιεχόμενο της συμφωνίας περιορίζεται κατ'αυτόν τον τρόπο σημαντικά.

<sup>129</sup> Βλ. Δ.Αυγητίδη, ό.π, σελ.258, όπου ο συγγραφέας κάνει λόγο για ουσιαστικό και εκτεταμένο έλεγχο σκοπιμότητας της συμφωνίας εξυγίανσης κατά το στάδιο αυτό, η οποία αποκλίνει από τις αντίστοιχες προϋποθέσεις επικύρωσης της συμφωνίας συνδιαλλαγής και του σχεδίου αναδιοργάνωσης, αλλά και Περάκη, ό.π, σελ.84-85.

ευνοϊκότερης μεταχείρισης<sup>130</sup>. Η ρύθμιση αυτή τυγχάνει αφ'ενός καινοτόμα και αφ'ετέρου άκρως σημαντική, προστατεύουσα ευθέως τα συμφέροντα των εργαζομένων. Ήτοι, γίνεται σαφές εν προκειμένω ότι κατά ρητή πρόβλεψη του Νόμου η συμφωνία εξυγίανσης είναι εύλογο να λαμβάνει ειδική μέριμνα για την τύχη των εργατικών απαιτήσεων και μάλιστα να τις «μεταχειρίζεται» ευνοϊκώς ακόμη και σε «βάρος» των υπολοίπων, προκειμένου να διασφαλισθεί η προστασία τους, καθ'όσον πρόκειται για μία ειδική ομάδα πιστωτών.

Πλην όμως, πρέπει ωσαύτως να προσεχθεί ότι ο νόμος αναφέρει «δύνανται» και όχι «υποχρεώνεται». Ήτοι, επιτρέπεται αλλά δεν επιβάλλεται η διαφορετική επί τα βελτίω μεταχείριση των εργαζομένων. Το Δικαστήριο, δηλαδή, μολονότι θα λάβει ex lege υπ'όψη το ιδιαίτερο συμφέρον της ομάδας των εργαζομένων, το οποίο πληροί τον εκ του νόμου τιθέμενο «σπουδαίο κοινωνικό λόγο» της εξαίρεσης από την ίση μεταχείριση των πιστωτών που βρίσκονται στην ίδια θέση, εν τούτοις δεν μπορεί να απορρίψει την επικύρωση της συμφωνίας εξυγίανσης διά μόνο τον λόγο της ίσης μεταχείρισης και όχι της περαιτέρω ευνοϊκότερης προστασίας των εργαζομένων σε σχέση με τους υπολοίπους της πιστωτές της ίδιας τάξης.

Όσον αφορά στο ειδικό και πολύ ενδιαφέρον ζήτημα της υποχρέωσης αποζημίωσης του εργαζομένου, του οποίου η σύμβαση εργασίας καταγγέλλεται με βάση συμφωνία εξυγίανσης, εν προκειμένω δεν μπορεί να υποστηριχθεί βάσιμα η αναλογική εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 34ΠτΚ και τούτο καθ'όσον πρόκειται για ουσιωδώς διαφορετικές περιπτώσεις.

Πιο συγκεκριμένα, το άρθρο 34 ρυθμίζει την τύχη των συμβάσεων εργασίας επί κηρυγμένης πτωχεύσεως, ενώ αντίθετα η συμφωνία εξυγίανσης επέρχεται σε στάδιο προγενέστερο αυτής, ακόμη και αν ήθελε θεωρηθεί ότι υφίσταται παύση πληρωμών στην επιχείρηση. Προσέτι και δεδομένης της δυσμενούς αυτής ρυθμίσεως για τις αξιώσεις των εργαζομένων, η ρύθμιση αυτή πρέπει να ερμηνευθεί και εφαρμοσθεί περιοριστικώς, ούτως ώστε να μην είναι δυνατή η επέκταση αυτής εν προκειμένω. Περαιτέρω δε η ratio της ρύθμισης του άρθρου 34ΠτΚ περί διευκόλυνσης του έργου του συνδίκου και προστασίας της πτωχευτικής περιουσίας, δεν μπορεί να ισχύσει επί συμφωνίας

<sup>130</sup> Τούτο πολλώ μάλλον καθ'όσον στη διαδικασία συνδιαλλαγής δεν υπήρχε καν αναφορά στην αρχή της «ισότιμης μεταχείρισης των πιστωτών που βρίσκονται στην ίδια θέση».

εξυγίανσης, όπου η επιχείρηση συνεχίζει να λειτουργεί υπό την διαχείριση του πτωχού, ενώ δεν έχει καταστεί σύνολο περιουσίας αλλά ζώσα επιχείρηση.

Κατά συνέπεια, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι συμβάσεις εργασίας μπορούν να καταγγελθούν νομίμως υπό την προϋπόθεση και μόνο της διάταξης του άρθρου 5παρ.3 του Ν.3198/1955 περί καταβολής αποζημιώσεως. Ο εργοδότης, δηλαδή, θα είναι υποχρεωμένος προκειμένου να καταγγείλει νόμιμα μία σύμβαση εργασίας, να καταβάλει συγχρόνως και την αποζημίωση. Εάν δεν πράξει τούτο, ο εργαζόμενος, σύμφωνα και με τη διάταξη του στοιχείου η' της παρ.1 του άρθρου 106<sup>ε</sup> ΠτΚ, θα μπορεί να ασκήσει νομίμως και παραδεκτώς αγωγή κατά του εργοδότη του περί καταβολής της νομίμου αποζημιώσεως σε αυτόν εντός βέβαια της εξάμηνης αποσβεστικής προθεσμίας του άρθρου 6παρ.2 του Νόμου 3198/55. Από την άλλη, ο εργαζόμενος θα έχει τη δυνατότητα, να θεωρήσει την καταγγελία της σύμβασής του άκυρη και να ασκήσει αγωγή με αίτημα την εις τούτον καταβολή μισθών υπερημερίας, εντός πάντα της τρίμηνης αποσβεστικής προθεσμίας του άρθρου 6παρ.1 του Ν.3198/55.

### 3.2.1 Επί των προληπτικών μέτρων

Στο νέο άρθρο 103ΠτΚ της διαδικασίας εξυγίανσης, ορίζεται η δυνατότητα να λαμβάνονται προληπτικά μέτρα κατόπιν αιτήσεως οιοδήποτε έχοντος έννομο συμφέρον προς τούτο, **ήτοι και κατόπιν αιτήσεως εργαζομένου**, είτε με την απόφαση του Δικαστηρίου που κηρύττει το άνοιγμα της διαδικασίας, είτε με απόφαση του Προέδρου του Δικαστηρίου και ανεξάρτητα από αυτήν. Σε κάθε περίπτωση αξίζει να προσεχθεί ότι η διαδικασία που τηρείται είναι αυτή των άρθρων 686επ.ΚΠολΔ περί ασφαλιστικών μέτρων, στα πλαίσια βέβαια πάντα της ακολουθούμενης δικονομικά για την πτώχευση εκουσίας δικαιοδοσίας.

Τα προληπτικά μέτρα αυτά μπορεί να είναι οιαδήποτε<sup>131</sup> και τούτο στο μέτρο που αυτά κρίνονται αναγκαία ad hoc σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση επιχείρησης. **Κατ'αρχήν κατ'άρθρο 103παρ.1, θα πρόκειται για την αναστολή εν όλω ή εν μέρει των ατομικών μέτρων αναγκαστικής εκτέλεσης** σε βάρος της περιουσίας του οφειλέτη. Περαιτέρω όμως, και με την ρητή κατά την παρ.3 του εν λόγω άρθρου παραπομπή στα προληπτικά μέτρα του άρθρου 10 του Νόμου, γίνεται σαφές ότι ως

<sup>131</sup> Βλ. με τις εκεί παραπομπές Περάκη, ό.π., σελ.66-67.

τέτοια μπορεί να είναι περαιτέρω και ο,τιδήποτε κρίνεται αναγκαίο για να αποτραπεί κάθε επιζήμια για τους πιστωτές μεταβολή της περιουσίας του οφειλέτη ή μείωση της αξίας της<sup>132</sup>, με αποτέλεσμα να διευρύνονται κατ'αυτόν τον τρόπο τα όρια των δυναμένων να ταχθούν υπό του Δικαστηρίου μέτρων, χωρίς να περιορίζονται στα υπό του Νόμου απαριθμούμενα».

Προσέτι δε, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η εν λόγω ρύθμιση, σύμφωνα με τη διάταξη της παρ.1 του άρθρου 106<sup>η</sup> ΠτΚ καταλαμβάνει όλες τις απαιτήσεις που έχουν γεννηθεί πριν το άνοιγμα της διαδικασίας και όχι αυτές που προκύπτουν μετά από αυτήν, τόσο κατά τη διάρκεια της διαδικασίας, όσο και μετά την επικύρωση αυτής, Εξαίρεση κατά το νόμο, και τούτο μόνο εφ'όσον κρίνεται αναγκαίο, ήτοι κατά το β' εδάφιο της παρ.1 του άρθρου 103ΠτΚ σε «εξαιρετικές περιπτώσεις» θα δύναται ο δικαστής να επεκτείνει την δέσμευση και σε απαιτήσεις μελλοντικές.

Όσον αφορά δε στον χρόνο λήψης των μέτρων αυτών, αξίζει να σημειωθεί ότι προληπτικά μέτρα στα πλαίσια της διαδικασίας εξυγίανσης κατ'άρθρο 103, δύνανται να ληφθούν, εάν τούτο κριθεί αναγκαίο, για το χρονικό διάστημα από την αίτηση ανοίγματος της διαδικασίας εξυγίανσης κατ'άρθρο 101παρ.1ΠτΚ μέχρι την επικύρωση ή απόρριψη αυτής κατ'άρθρο 106ζ' ή μέχρι τη λήξη της διαδικασίας εξυγίανσης λόγω είτε απλής παρόδου άπρακτης της τιθέμενης από το άρθρο 101παρ.1 τρίμηνης προθεσμίας είτε λόγω λήξης κατόπιν δικαστικής προς τούτο αποφάσεως μετά την κατ'άρθρο 102παρ.5 σχετικά μνεία τούτου υπό του μεσολαβητού. Για το χρονικό διάστημα μετά την επικύρωση της συμφωνίας, την αναστολή των ατομικών διώξεων των πιστωτών για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα δύναται να προβλέπει και η ίδια η συμφωνία εξυγίανσης, ως ορίζεται στο στοιχείο η' της παρ.1 του άρθρου 106<sup>ε</sup> ΠτΚ.

Ας έλθουμε, ωστόσο, εν προκειμένω στο ζήτημα της δέσμευσης των εργατικών απαιτήσεων από τα προληπτικά μέτρα του εν λόγω άρθρου 103 της διαδικασίας εξυγίανσης. Ο νομοθέτης, ιδιαίτερα κατόπιν και της τροποποίησης του Ν.4072/2012, φαίνεται ότι έλαβε ιδιαίτερη μέριμνα για την ειδική αυτή κατηγορία πιστωτών.

Συγκεκριμένα, στη νέα παράγραφο 3 του άρθρου 103 ορίζεται ότι το δικαστήριο μπορεί να διατάξει τη διατήρηση των «αναγκαίων» θέσεων εργασίας μέχρι

<sup>132</sup> Βλ. αναλυτικώς περί του θέματος Ιω.Μ.Παπαγιάννη, ό.π, σελ.16.

την επικύρωση ή απόρριψη του σχεδίου εξυγίανσης. Η ρύθμιση αυτή έρχεται να προστεθεί, αλλά και κατ'ουσίαν **να εναρμονισθεί προς τη ρύθμιση της παρ.3 του άρθρου 34**, σύμφωνα με την οποία ο σύνδικος, ο οφειλέτης και η επιτροπή πιστωτών μπορούν ατομικώς ή κεχωρισμένως έκαστος να ζητήσουν τη διατήρηση των «αναγκαίων» θέσεων εργασίας μέχρι την έγκριση ή την απόρριψη του κατ'άρθρο 107επ. σχεδίου αναδιοργάνωσης<sup>133</sup>.

Εν προκειμένω το Δικαστήριο καλείται να προβεί σε μία **στάθμιση, αφ'ενός μεταξύ του οφέλους των εργαζομένων από τη διατήρηση των θέσεων εργασίας και αφ'έτερου της ενδεχόμενης ζημίας της επιχείρησης από το κόστος πλεονάζοντος εργατικού δυναμικού**. Η εντοπιζόμενη δυσκολία στην εν λόγω κρίση και αναγκαία αυτή στάθμιση του δικαστή θα υποβοηθηθεί και πρέπει να υποβοηθηθεί εν προκειμένω από τις εκθέσεις του μεσολαβητή κατ'άρθρα 100 παρ.3 και 106στ'παρ.2 του ΠτΚ. Κατ'αυτόν τον τρόπο, θα μπορέσει να αποσαφηνισθεί υπό του Δικαστηρίου το σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση «αναγκαίο» της διατήρησης, το οποίο θα μεταφράζεται στον ορισμό ενός συγκεκριμένου αριθμού θέσεων εργασίας, οι οποίες θα πρέπει να διατηρηθούν και μη καταγγελθούν. Εις τούτο, θα συνεισφέρει και η δυνατότητα ακρόασης εκπροσώπου των εργαζομένων κατ'άρθρο 100παρ.6εδ.δ'ΠτΚ, καθ'όσον ο Δικαστής θα δύναται να ακούσει και την γνώμη των αμέσως ενδιαφερομένων, των οποίων τα συμφέροντα διακυβεύονται.

Κατά συνέπεια, τυχόν καταγγελία των κριθέντων ως «αναγκαίων» θέσεων αυτών εργασίας θα τυγχάνει άκυρη και κατά συνέπεια θα μπορούν να αναζητηθούν από τον εργαζόμενο μισθοί υπερημερίας.<sup>134</sup>

Περαιτέρω, **ενδιαφέρον παρουσιάζει η νέα διάταξη του τελευταίου εδαφίου της παραγράφου 5 του άρθρου 103**, δυνάμει της οποίας θεσπίζεται **ρητή εξαίρεση από τα προληπτικά μέτρα όσον αφορά στους εργαζομένους**. Εν προκειμένω, δηλαδή, ο νομοθέτης διά της τροποποίησης του Ν.4072/2012, διευρύνει την παλαιά και έμμεση μόνο προστασία των εργαζομένων μέσω της θεσπισθείσης αρχής του «σπουδαίου κοινωνικού λόγου» της παλαιάς ρύθμισης της παρ.5 του εν λόγω άρθρου, **σε μία άμεση πλέον προστασία των συμφερόντων των εργαζομένων, οι οποίοι κατ'αρχήν δεν**

<sup>133</sup> Βλ. σχετικώς Αιτιολογική Έκθεση Ν.4072/2012.

<sup>134</sup> Βλ. Ψαρουδάκη, ό.π, σελ.740, αλλά και Περάκη, ό.π, σελ.68-69.

καταλαμβάνονται από τα προληπτικά μέτρα. Εξαίρεση δε, κατά την εν λόγω παράγραφο 5, θα αποτελεί η *ad hoc* δέσμευση των εργαζομένων από τα τιθέμενα προληπτικά μέτρα και τούτο για σπουδαίο κοινωνικό λόγο και για ορισμένο μόνο χρόνο.

Κατά συνέπεια, γίνεται αντιληπτό ότι η νέα ρύθμιση αντιστρέφει κυριολεκτικά τα πράγματα, καθ'όσον υπό την παλαιά ρύθμιση εξαίρεση αποτελούσε η μη δέσμευση των εργαζομένων από τα προληπτικά μέτρα, η οποία έπρεπε να δικαιολογείτο ειδικώς και «για σπουδαίο κοινωνικό λόγο», ενώ αντιθέτως υπό την ισχύουσα σήμερα ρύθμιση, **προβλέπεται ρητώς η κατ'αρχήν μη δέσμευση των εργαζομένων**. Εξαίρεση εν προκειμένω που πρέπει να αιτιολογηθεί ειδικώς και για «σπουδαίο κοινωνικό λόγο» θα αποτελεί η οριζόμενη δέσμευση των εργαζομένων από τα διατασσόμενα προληπτικά μέτρα.

Τούτο σημαίνει ότι επί αποφάσεως διατασσούσης προληπτικά μέτρα κατά τρόπο γενικό, ήτοι **μη περιλαμβανούσης ειδική μνεία για τις εργαστικές απαιτήσεις, τούτο θα συνεπάγεται σε κάθε περίπτωση τη μη δέσμευση αυτών από την ως άνω απαγόρευση**. Αντίθετα, στην ειδική περίπτωση που με την απόφαση ορίζεται ειδικώς η δέσμευση και των εργαζομένων από την απαγόρευση του άρθρου 103 και για να είναι έγκυρη η δέσμευση αυτή, θα πρέπει να αιτιολογείται ειδικώς και εμπεριστατωμένως στην ως άνω απόφαση το διαλαμβανόμενο τούτο μέτρο, **με ειδική μάλιστα αποσαφήνιση του εν προκειμένω διαπιστωθέντος υπό του Δικαστού «σπουδαίου κοινωνικού λόγου», ο οποίος χρήζει υπέρτερης (σε σχέση με τους εργαζομένους) προστασίας**.

Περαιτέρω δε, η εν λόγω δέσμευση θα πρέπει να έχει **συγκεκριμένη χρονική διάρκεια**<sup>135</sup> και θα αφορά **μόνο τα προληπτικά μέτρα της παρ.1 του άρθρου 103**, όπως ρητώς ορίζεται πλέον στην νεοπαγή ρύθμιση της παραγράφου 5 του άρθρου 103. Ήτοι, τους εργαζομένους θα καταλαμβάνει μόνο η αναστολή των ατομικών μέτρων εκτέλεσης, και όχι ο,τιδήποτε άλλο θα μπορούσε να διατάξει ο δικαστής ως «αναγκαίο» (κατ'άρθρο

<sup>135</sup> Μάλιστα, κατά τη ρύθμιση της νέας παρ.7 του άρθρου 103ΠτΚ, η οποία προστέθηκε δυνάμει του Ν.4072/2012 «Προληπτικά μέτρα που διατάχθηκαν σύμφωνα με το παρόν άρθρο ή τυχόν προσωρινή διαταγή που εκδόθηκε παύουν να ισχύουν μετά πάροδο δύο (2) μηνών από το άνοιγμα της διαδικασίας εξυγίανσης σύμφωνα με το άρθρο 101», αλλά και Αιτιολογική Έκθεση του Ν.4072/2012 σύμφωνα με την οποία «Εννοείται ότι σε καμία περίπτωση δεν θα είναι δυνατόν τα προληπτικά μέτρα να ισχύουν μετά τη «λήξη» της διαδικασίας εξυγίανσης (συνδ.άρθρα 103παρ.1 και 99παρ.6), ακόμη και αν αυτή συμβαίνει εντός του διμήνου, εκτός αν η συμφωνία προβλέπει κάτι τέτοιο (άρθρο 106<sup>ε</sup> παρ.1στοιχ.η ΠτΚ)»

10ΠτΚ), εκτεινόμενο μέχρι την αναστολή διαγνωστικών ακόμη δικών, δέσμευση η οποία δεν θα μπορεί να θεωρηθεί ούτε ανεκτή, αλλ'ούτε έγκυρη για τους εργαζομένους.

Συμπερασματικά, υπό το καθεστώς των νέων αυτών διατάξεων της διαδικασίας εξυγίανσης και εν συγκρίσει προς την παλαιά διαδικασία συνδιαλλαγής, γίνεται σαφές ότι οι ως άνω ρυθμίσεις αυτές που αφορούν στις εργατικές απαιτήσεις, ως και εν γένει στη θέση των εργαζομένων, βαίνουν αντίθετα προς τα συμφέροντα τούτων, καθ'όσον **α) αφ'ενός ισχύουν και δεσμεύουν αυτούς ανεξαιρέτως**, πλήττοντας καίρια τις απαιτήσεις τους<sup>136</sup> και **β) αφ'ετέρου το πράττουν τούτο, χωρίς την αναγκαία προς τούτο συναίνεση των τελευταίων. Θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι η συμφωνία εξυγίανσης μπορεί να συναφθεί για αυτούς χωρίς αυτούς**. Βέβαια, δεν μπορεί να μην αναγνωρισθεί ωσαύτως ότι ο νομοθέτης δεν παρείδε παντελώς τη θέση και την ιδιαίτερη ομάδα που συνιστούν οι εργαζόμενοι, καθώς σε πολλές διατάξεις περιέλαβε ειδική μνεία για αυτούς, διαχωρίζοντας τη θέση τους και θέτοντας ρητές εξαιρέσεις για την περίπτωση τους. Μάλιστα, πολλές είναι οι διατάξεις όπου θεσπίζεται ρητώς η δυνατότητα συμμετοχής τούτων σε όλα τα στάδια σύναψης της συμφωνίας (π.χ άρθρο 100παρ.6, 106στ'παρ.4ΠτΚ).

Κυριότερη, ωστόσο, νομοθετική πρωτοβουλία και ταυτόχρονα ο σημαντικότερος «προμαχώνας» των εργαζομένων στο πλέγμα των διατάξεων των άρθρων 99-106ΠτΚ αποτελεί το θεραπευθέν έλλειμμα της προηγούμενης ρύθμισης του παλαιού άρθρου 100παρ.1ΠτΚ περί αυτοδίκαιης αναστολής των καταδιωκτικών μέτρων που ίσχυε κατά τη διαδικασία συνδιαλλαγής, ρύθμιση η οποία αποτέλεσε «διέξοδο» καταχρήσεων υπό των δολίως φερομένων οφειλετών.

Τούτο κατά την παρούσα διαδικασία εξυγίανσης έχει εξαλειφθεί πλήρως, ενώ περαιτέρω ο νομοθέτης έχει ρητώς εξαιρέσει από την εφαρμογή των διατασσομένων προληπτικών μέτρων, ιδιαίτερα και μετά την τελευταία τροποποίηση του Ν.4072/2012, τους εργαζομένους. Κατ'αυτόν τον τρόπο, παρέχεται διέξοδος νομοθετικά για τους τελευταίους, προκειμένου να ασκήσουν ανενόχλητοι τις χρηματικές αξιώσεις τους κατά του οφειλέτη-εργοδότη τους, παρ'όλο που ο τελευταίος έχει υπαχθεί στο νέο άρθρο 99ΠτΚ και καθ'ην στιγμήν μάλιστα οι υπόλοιποι πιστωτές ευρίσκονται «με δεμένα

<sup>136</sup> Βλ.Περάκη, ό.π, σελ.92, όπου ο συγγραφέας χαρακτηρίζει τούτο ως «άμεση και αναπόφευκτη συνέπεια της συλλογικής διαδικασίας».

χέρια». Τέλος, η διατήρηση των θέσεων εργασίας έχει ρητώς πλέον περιληφθεί (άρθρο 103παρ.3ΠτΚ) και μάλιστα ήδη στη διαδικασία των προληπτικών μέτρων στους σκοπούς του νόμου, γεγονός που παρέχει μεγάλη διακριτική ευχέρεια στο δικάζον Δικαστήριο όπως λάβει ειδική μέριμνα για τους εργαζομένους, σταθμίζοντας βεβαίως τα συμφέροντα τούτων από τη διατήρηση εν σχέσει με τα συμφέροντα της επιχείρησης από την καταγγελία αυτών.

### 3.3 ΠΕΡΙ ΤΗΣ «ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΤΙΚΗΣ ΕΞΥΓΙΑΝΣΗΣ»

Στην πολύ μεγάλη συζήτηση που έχει ανοίξει από καιρού γύρω από την αποτελεσματικότητα των εξωπτωχευτικών θεσμών εν σχέσει προς τους πτωχευτικούς, γύρω από τον σκοπό του πτωχευτικού δικαίου<sup>137</sup>, ως και γύρω εν τέλει από την ανάγκη εξυγίανσης της επιχείρησης αυτής καθαυτής ή πάση θυσία του προσώπου του οφειλέτη<sup>138</sup>, ο Έλληνας νομοθέτης από νωρίς συντασσόμενος προς τις ξένες συναφείς πρωτοβουλίες<sup>139</sup>, θέσπισε ρητώς το θεσμό της «μεταβιβαστικής εξυγίανσης» μέσω του Ν.1386/1983, ο οποίος για πρώτη φορά προβλέπει ως μέσο εξυγίανσης της επιχείρησης τη μεταβίβασή της σε τρίτο.

Όσον αφορά συγκεκριμένα στη θέση των εργαζομένων στο θεσμό της «μεταβιβαστικής εξυγίανσης», ο Νόμος σιωπούσε παντελώς ως προς την τύχη αυτών, ενώ περαιτέρω οι εργαζόμενοι δεν συμμετείχαν υποχρεωτικώς στη συμφωνία<sup>140</sup>. Εν προκειμένω, ετύγχανε εφαρμογής η Οδηγία 77/187/ΕΟΚ της 14.2.1977 «Προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων περί μεταβιβάσεως επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων αυτών»<sup>141</sup>, σύμφωνα με την οποία διατηρούνταν αμετάβλητα

<sup>137</sup> Εάν πρέπει να αποβλέπει το ΠτΔ στην εξυγίανση ή στην εκκαθάριση της επιχείρησης.

<sup>138</sup> Επί όλων αυτών των ζητημάτων βλ. την πολύ ενδιαφέρουσα μελέτη Νικολάου Κ.Ρόκα, Μεταρρυθμιστικές Τάσεις στο Πτωχευτικό Δίκαιο εν όψει της οικονομικής κρίσης, ΕΕμπΔ2010, σελ.269-285.

<sup>139</sup> Όπως για παράδειγμα ο γαλλικός νόμος της 25.1.1985 «redressement judiciaire», στην Ιταλία στη «legge Prodi» του 1979 η «amministrazione straordinaria», στην Αγγλία στην Insolvency Act (1985) η «administration orders», στην Αμερική το γνωστό «Chapter 11» του Bankruptcy Code (1978), βλ. Ευ.Περάκη, Η «μεταβιβαστική εξυγίανση», Μελέτη προς τιμήν Νικολάου Α.Δελούκα, 2<sup>ος</sup> τόμος, Εκδοτικός Οίκος Αντ.Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1989, σελ.786-789.

<sup>140</sup> Βέβαια υπήρχε η δυνατότητα της «κοινωνικής συμφωνίας» είτε μεταξύ μετόχων, πιστωτών, ΟΑΕ (κατ'άρθρο 8παρ.5), είτε επί συμβάσεων σοβαρότερων για το κοινωνικό σύνολο, ήτοι επί μεταβιβάσεων μεγάλων επιχειρήσεων, με τη συμμετοχή και εκπροσώπου των εργαζομένων. Η συμφωνία βέβαια αυτή δεν ήταν δεσμευτική για κάθε εργαζόμενο ατομικώς.

<sup>141</sup> Σημειωθήτω η Κοινοτική Οδηγία ενσωματώθηκε στην ελληνική τάξη το 1988 μέσω του π.δ 572/1988, εκδοθέν σε συμμόρφωση προς την Οδηγία Ε.Ο.Κ. 77/187/14.2.1977 «Προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων περί μεταβιβάσεως επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων αυτών».

τα δικαιώματα των εργαζομένων επί συμβατικής μεταβίβασης<sup>142</sup>, αλλ'όχι επί πτωχευτικών διαδικασιών, όπως νομολογήθηκε αργότερα από το ΔΕΚ<sup>143</sup>.

Εν προκειμένω, δηλαδή, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να προστατευθούν κανονικώς, διατηρώντας ακέραιη τη θέση τους στην επιχείρηση και υπό το νέο φορέα αυτής, καθ'όσον ο θεσμός της «μεταβιβαστικής εξυγίανσης», θεσπιζόμενος υπό του Ν.1386/1983 ήταν εξωπτωχευτικός.

Πλην όμως, κατά την κρατούσα άποψη τούτο δεν έγινε δεκτό, καθ'όσον ήταν σαφές πως η υποχρεωτική επιβάρυνση του αποκτώντος με τις συμβάσεις εργασίας της υπό μεταβίβαση επιχείρησης σε κάθε περίπτωση θα λειτουργούσε ανασταλτικά στην οιαδήποτε αγοραστική πρωτοβουλία.

Περαιτέρω, κατά το μεταγενέστερο θεσμό της «ειδικής εκκαθάρισης» του άρθρου 46<sup>α</sup> του Ν.1892/1990, προβλέφθηκε η αυτοδίκαιη λύση όλων των συμβάσεων εργασίας, με τη δυνατότητα ωστόσο προσωρινής παραμονής μέρους ή όλου του προσωπικού της επιχείρησης<sup>144</sup>.

**Υπό το ισχύον πλέον καθεστώς και κατά τη ρητή πλέον διάταξη του άρθρου 106θ του Πτωχευτικού Κώδικα** προβλέπεται η δυνατότητα εξυγίανσης της επιχείρησης μέσω όχι «διατήρησης, αξιοποίησης, αναδιάρθρωσης και ανόρθωσης της επιχείρησης» (άρθρο 99παρ.2ΠτΚ), αλλά μέσω μεταβίβασης εν όλω ή εν μέρει της επιχείρησης σε τρίτο, με μεταβίβαση του ενεργητικού της ή μέρους της και ενδεχομένως, κατά τα συμφωνηθέντα, μέρους των υποχρεώσεων, ενώ οι λοιπές υποχρεώσεις κατά περίπτωση εξοφλούνται από το τίμημα της πώλησης της επιχείρησης ή του μέρους της, διαγράφονται, ή στην περίπτωση μεταβίβασης μέρους της επιχείρησης παραμένουν ως υποχρεώσεις του οφειλέτη ή κεφαλαιοποιούνται<sup>145</sup>.

<sup>142</sup> Βλ. Στυλ.Γ.Βλαστού, ό.π., σελ.165-174.

<sup>143</sup> Και ενσωματώθηκε στη μεταγενέστερη τροποποιητική αυτής Οδ.2001/23/ΕΚ, σύμφωνα με το άρθρο 5 της οποίας οι εργαζόμενοι δεν προστατεύονται επί μεταβίβασης επιχείρησης στα πλαίσια πτωχευτικών διαδικασιών.

<sup>144</sup> Βλ. αναλυτικά περί του θεσμού τούτου, ως και των μειονεκτημάτων για τους εργαζομένους της ρύθμισης του Ν.1892/1990 Δ.Σιδέρη, ό.π., σελ.194-196.

<sup>145</sup> Βλ. και Αιτιολογική Έκθεση του Ν.4013/2011, σύμφωνα με την οποία «Η διάσωση της επιχείρησης δεν σημαίνει αναγκαίως και τη διάσωση του φορέα της, του επιχειρηματία. Αυτό θα ήταν αντίθετο με την οικονομική λογική, αφού στην περίπτωση της επιτυχίας της επιχείρησης ο επιχειρηματίας καρπώνεται τα κέρδη και συνεπώς πρέπει κατά κύριο λόγο να υφίσταται από την άλλη πλευρά τις οικονομικές συνέπειες της αποτυχίας. Και κοινωνικά όμως μπορεί να είναι άδικη η διάσωση του επιχειρηματία σε βάρος των πιστωτών, που συχνά είναι περισσότερο άξιοι προστασίας (π.χ εργαζόμενοι, προμηθευτές, ασφαλιστικά ταμεία κλπ). Είναι λοιπόν ενδεχόμενο η διάσωση της επιχείρησης να συνεπάγεται την απώλεια του

Εκ πρώτης όψεως, δηλαδή, διαφαίνεται η θέληση του νομοθέτη για όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ευελιξία στον τρόπο, ως και εν γένει στους όρους πώλησης, οι οποίοι θα συμφωνηθούν μεταξύ των μερών, έτσι ώστε ο κάθε ως άνω ανεκτός υπό του Νόμου «συνδυασμός» επιλεγεί και εφαρμοσθεί *ad hoc*, επί τω τέλει όπως έχει και τις αναγκαίες πιθανότητες επιτυχίας σε κάθε ξεχωριστή περίπτωση επιχείρησης<sup>146</sup>.

Όσον αφορά περαιτέρω στην τύχη των εργαζομένων, είναι πρόδηλο ότι ο νόμος, μολονότι κάνει ρητή αναφορά στην αναλογική εφαρμογή του άρθρου 33ΠτΚ, εν τούτοις δεν καταλείπει το ίδιο «περιθώριο» περί αναλογικής εφαρμογής και για την ρύθμιση του άρθρου 34ΠτΚ περί των συμβάσεων εργασίας. Τούτο σε καμία περίπτωση δεν θα μπορούσε να θεωρηθεί ως τάχα αθέλητο νομοθετικό κενό. Εάν όντως ο νομοθέτης είχε θελήσει την αναλογική εφαρμογή και του άρθρου τούτου, θα το είχε πράξει, όπως το έπραξε σε τόσες άλλες περιπτώσεις στον ΠτΚ, όπου επιφύλαξε για τους εργαζομένους ιδιαίτερη μεταχείριση.

Συνεπώς, κατ'αρχήν γίνεται σαφές ότι η διάταξη του άρθρου 34ΠτΚ δεν θα εφαρμοσθεί εν προκειμένω. Επιπρόσθετα δε, κατά την ρητή διάταξη της παραγράφου 4 του άρθρου, ορίζεται ότι το άρθρο 178ΠτΚ εφαρμόζεται αναλογικώς. Ήτοι, η διάταξη του άρθρου 479ΑΚ δεν εφαρμόζεται ούτε επί της πρόβλεψης του άρθρου 106θ περί «προπτωχευτικής», ήτοι στα πλαίσια της διαδικασίας εξυγίανσης συμφωνούμενης μεταβίβασης της επιχείρησης, όπως και στις υπόλοιπες οριζόμενες από τον Πτωχευτικό Κώδικα περιπτώσεις μεταβίβασης. Επομένως, γίνεται σαφές ότι κατ'αρχήν με τη μεταβίβαση δεν μεταβιβάζεται το παθητικό της επιχείρησης. Εξαίρεση επ'αυτού θα γίνει δεκτή, μόνο εάν συμφωνηθεί άλλως μεταξύ των μερών, οπότε και θα πρέπει να δεχθούμε ότι ο αποκτών θα προβεί σε αναδοχή χρέους (ΑΚ471επ.)<sup>147</sup>.

Ευθύς εξ αρχής, δηλαδή, γίνεται πρόδηλο εκ μόνης της μελέτης αυτών των δύο στοιχείων του νόμου ότι σκοπός του νομοθέτη εν προκειμένω<sup>148</sup> είναι η απεμπλοκή του

---

ελέγχου της από τον επιχειρηματία, όπως θα συμβαίνει όταν η διάσωση θα γίνεται με μεταβίβαση της επιχείρησης ή (ενδεχομένως) με κεφαλαιοποίηση χρεών».

<sup>146</sup> Βλ. Αιτιολογική Έκθεση του Ν.4013/2011, σύμφωνα με την οποία: «Ο νομοθέτης δεν επιδιώκει να ρυθμίσει σε ποιο βαθμό θα επέρχεται απώλεια της επιχείρησης για τον επιχειρηματία, αφήνοντας τις διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών να καθορίσουν τα αποτελέσματα αυτά».

<sup>147</sup> Σε αυτήν δε την περίπτωση για να έχουμε αναδοχή χρέους κατά τους όρους των διατάξεων των άρθρων 471επ.ΑΚ, στην ίδια τη συμφωνία εξυγίανσης, θα πρέπει βεβαίως να συμβάλλεται και ο αποκτών.

<sup>148</sup> Όπως και σε κάθε άλλη περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης μέσα στον ΠτΚ, όπως για παράδειγμα στη μεταβίβαση στα πλαίσια σχεδίου αναδιοργάνωσης (άρθρ.109ΠτΚ), ως και στην εκποίηση της επιχείρησης ως συνόλου (κατ'άρθρ.135επ.ΠτΚ).

αποκτώντος από ευθύνες και βάρη, προκειμένου αφ' ενός ο υποψήφιος αγοραστής της επιχείρησης να ενθαρρύνεται σε μία τέτοια επένδυση και αφ' ετέρου να μην επιβαρύνεται δυσανάλογα το παθητικό της υπό μεταβίβαση επιχείρησης, και μάλιστα *ex lege* και κατά τρόπο αναγκαστικό.

Στα πλαίσια αυτά, λοιπόν, τα μέρη έχουν τη δυνατότητα να συμφωνήσουν την επωφελέστερη γι' αυτούς λύση. Ως εκ τούτου, στην περίπτωση κατά την οποία το παθητικό της επιχείρησης δεν μεταβιβασθεί (περίπτωση που μάλλον θα είναι η πιο συνήθης) ή μέρος αυτής, οι λοιπές υποχρεώσεις ήτοι και οι εργατικές απαιτήσεις (όσες δεν έχουν μεταβιβασθεί) εκ των λυομένων συμβάσεων εργασίας θα ικανοποιηθούν από το τίμημα της πώλησης εν όλω ή εν μέρει.

Ήτοι, αφ' ενός στην περίπτωση που η επιχείρηση μεταβιβασθεί εν όλω στον αποκτώντα, τότε οι εργατικές απαιτήσεις μαζί με όλες τις υπόλοιπες απόλλονται και αφ' ετέρου κατά τη μεταβίβαση μέρους της επιχείρησης, αυτές παραμένουν ως υποχρεώσεις του οφειλέτη. Στο τελευταίο, δηλαδή, ενδεχόμενο, οι απολυθέντες εργαζόμενοι θα πρέπει να αναζητήσουν τις απαιτήσεις τους από τον οφειλέτη διά ασκήσεως αγωγής εναντίον του, προκειμένου να ικανοποιηθούν.

Τέλος, στην ιδιαίτερη περίπτωση της παραγράφου 3 του άρθρου 106θ, ήτοι στην περίπτωση της σύστασης ανωνύμου εταιρίας υπό των πιστωτών (μεταξύ αυτών και των εργαζομένων) με εισφορά σε είδος μέρους ή του συνόλου των απαιτήσεών τους (κατά τους όρους αποτίμησης των άρθρων 9 και 9<sup>α</sup> του κ.ν.2190/1920), θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι οι σχέσεις μεταξύ των πιστωτών θα ρυθμισθούν με βάση τις διατάξεις του άρθρου 106ε παρ.1 περ.γ' του ΠτΚ.

Συνεπώς, οι εργαζόμενοι ως μέτοχοι μειοψηφίας της νεοσυσταθείσας πλέον αυτής εταιρίας θα ικανοποιούνται κατά τους όρους που θα συμφωνηθούν στη συμφωνία εξυγίανσης, ως και περαιτέρω από τις διατάξεις του Ν.2190/1920 περί ανωνύμου εταιρίας.

Περαιτέρω, θα πρέπει να τονισθεί ότι τόσο η θεωρία, όσο και η νομολογία<sup>149</sup> κάνει δεκτό ότι και εν προκειμένω χωρεί εφαρμογή **το π.δ178/2002<sup>150</sup> περί «Μέτρων**

<sup>149</sup> Βλ. ΑΠ1850/2006, ΧρΙΔ2007, σελ.258, σύμφωνα με την οποία «κατά το άρθρο 6 του ίδιου Π.Δ., τα άρθρα 4 και 5 του παρόντος δεν εφαρμόζονται στη μεταβίβαση επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης, όταν ο μεταβιβάζων ευρίσκεται σε διαδικασία πτώχευσης ή σε οποιαδήποτε άλλη ανάλογη διαδικασία αφερεγγυότητας, όπως η αφερεγγυότητα ορίζεται στο άρθρο 44 παρ. 5 του Ν.

σχετικών με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων», το οποίο ενσωμάτωσε στην ελληνική έννομη τάξη την Οδ.2001/23/ΕΚ, σύμφωνα με το άρθρο 6 του οποίου (άρθρο 5 της οδ.2001/23/ΕΚ) δεν εφαρμόζεται η προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης, η οποία ευρίσκεται σε διαδικασία πτώχευσης ή σε οποιαδήποτε άλλη ανάλογη διαδικασία αφερεγγυότητας, όπως η αφερεγγυότητα ορίζεται στο άρθρο 44 παράγραφος 5 του ν. 2648/1998 (Α `238), η οποία κινήθηκε με σκοπό την εκκαθάριση των περιουσιακών στοιχείων του μεταβιβάζοντος και σύμφωνα με διαδικασίες που διεξάγονται υπό την εποπτεία της κατά περίπτωση αρμόδιας Αρχής.

Εξ όλων των ως άνω διατάξεων, γίνεται πρόδηλο ότι η μεταβίβαση της επιχείρησης του άρθρου 1060ΠτΚ, κατ'αρχήν τίθεται προς το συμφέρον των εργαζομένων, καθ'όσον τούτο συνδέεται άρρηκτα με τη συνέχιση λειτουργίας της επιχείρησης, έστω και υπό νέο φορέα. Πλην όμως, αυτή η εκ πρώτης όψεως ευνοϊκή για τους εργαζομένους ρύθμιση, δεν αργεί σε μία πιο ενδελεχή μελέτη αυτής να αναδείξει τις αδυναμίες της(!) Και τούτο καθ'όσον όλο το βάρος της ρύθμισης έχει δοθεί στην ενίσχυση κινήτρων στο πρόσωπο των αποκτώντων, με αποτέλεσμα να «θυσιάζονται» ακόμη και αυτά καθεαυτά τα οργανικά μέρη αυτής, ήτοι οι εργαζόμενοι της.

---

2648/98 (κατάσταση παύσης ή αναστολής πληρωμών, επιχείρηση (προβληματική) που υποβάλλεται στην ειδική εκκαθάριση των άρθρων 9 του ν. 1386/1983, 46 του ν. 1892/1990 και 14 του ν. 2000/1991, όπως ισχύουν, ασφαλιστική επιχείρηση της οποίας η άδεια ανακλήθηκε, εκκαθάριση με σκοπό την ικανοποίηση των δανειστών), η οποία κινήθηκε με σκοπό την εκκαθάριση των περιουσιακών στοιχείων του μεταβιβάζοντος και σύμφωνα με διαδικασίες που διεξάγονται υπό την εποπτεία της κατά περίπτωση αρμόδιας Αρχής», αλλά και ΜΠρΑ017/2011 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, σύμφωνα με την οποία «μεταβίβαση επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, κατά την έννοια των πιο πάνω διατάξεων, είναι η κάθε είδους ανάληψη και συνέχιση της επιχειρησιακής δραστηριότητας από τρίτον, εφόσον δεν μεταβάλλεται η ταυτότητα της επιχείρησης ή εκμεταλλεύσεως, εφόσον δηλαδή συνεχίζεται, ως οικονομική μονάδα, η ίδια επιχείρηση ή εκμετάλλευση και διατηρεί αυτή, υπό τον νέο φορέα, την ταυτότητα της με τον ίδιο ή διάφορο τίτλο ή μορφή (βλ. ΑΠ(Ολ)5/1994, ΕλλΔνη 35(1994), σελ.1252, ΑΠ259/2006, ΕλλΔνη48(2007), σελ.1405, ΑΠ564/2005, ΕλλΔνη48(2007), σελ.469, ΑΠ1723/1995 ΕΕργΔ1997, σελ.747, ΑΠ1364/1992, ΕλλΔνη35 (1994), σελ.1311, ΑΠ610/1991 ΕΕργΔ1992, σελ.136, ΑΠ18/1991 ΕΕργΔ1992, σελ.125, ΑΠ227/1990 ΕΕργΔ1990, σελ.722, ΑΠ889/1992 ΕΕργΔ1993, σελ.456, ΑΠ942/1992 ΕλλΔνη35(1994), σελ.1038, ΑΠ602/1980 ΕΕργΔ 1980, σελ.534, ΕφΑ09346/1988 ΕΕργΔ1989, σελ.403, ΕφΠατρ61/1988 ΕΕργΔ1988, σελ.971, ΕφΘεσσ420/1989 ΕΕργΔ1989, σελ.518). Ο τρόπος της μεταβίβασεως δεν ενδιαφέρει. Αρκεί το πραγματικό γεγονός ότι ο παλαιός εργοδότης χάνει την ιδιότητα του φορέα της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και ο διάδοχος του αποκτά την ιδιότητα αυτή, έστω και προσωρινά», ΕΕργΔ2011, σελ.216. Επομένως και εξ αντιδιαστολής των ως άνω, γίνεται σαφές ότι επί μεταβίβασεως που δεν συγκεντρώνει όλα τα ως άνω στοιχεία, το π.δ178/2002 δεν εφαρμόζεται.

<sup>150</sup> Περί αυτού, αναλυτικώς κατωτέρω στο κεφάλαιο υπό στοιχεία 4.1.

Κατά συνέπεια, γίνεται πρόδηλο ότι οι εργαζόμενοι δεν φαίνεται να ευνοούνται εν τέλει ιδιαίτερα από αυτήν. Τούτο έχει ως συνέπεια η μεταβιβαζόμενη επιχείρηση του οφειλέτη να μην έχει εν τέλει καμία σχέση με την «νεοσυσταθείσα» μεταβιβασθείσα επιχείρηση του αποκτώντος, καθ'όσον η συνήθης επιλογή της λύσης του μεγαλύτερου μέρους των συμβάσεων εργασίας έχει απογυμνώσει την επιχείρηση από την ιδιαίτερη εταιρική της φυσιογνωμία. Εν τέλει, δηλαδή, εύλογα διερωτάται κανείς τι έχει καταφέρει να διασωθεί από την επιχείρηση.

Παρά ταύτα και υπό το βάρος όλων των άνω σκέψεων, κατά τη γνώμη της γραφούσης, προτιμητέα φαίνεται η λύση σύστασης ενός κρατικού οργανισμού στήριξης των επιχειρήσεων αυτών, κατά τα πρότυπα του ήδη υπάρχοντος «λογαριασμού προστασίας των εργαζομένων», πλην όμως με άλλο περιεχόμενο και σκοπό, έτσι ώστε αφ'ενός το οικονομικό βάρος των εκκρεμών συμβάσεων εργασίας να μη επιπέσει στους ώμους του αποκτώντος ιδιώτη επιχειρηματία και αφ'ετέρου να δοθούν πραγματικά κίνητρα σε αυτόν, όπως για παράδειγμα με κρατικές επιδοτήσεις διατήρησης των υπάρχουσών θέσεων εργασίας, προκειμένου να διατηρήσει ούτος όσο το δυνατόν περισσότερες θέσεις και κατά ταύτα να επιτευχθεί διπλός σκοπός. Ήτοι, τόσο η μείωση του κοινωνικού κόστους από μία υπό πτώχευση επιχείρηση, όσο και η ενίσχυση της οικονομίας από μία υγιή επιχείρηση, που αγοράζει μία άλλη, χωρίς να ολισθαίνουν και οι δύο προς την κατάρρευση (υπό το βάρος ενός υπέρογκου παθητικού), αλλ'αντιθέτως να ανηφορίζουν και οι δύο προς την ανάπτυξη.

#### **4. ΣΧΕΔΙΟ ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ**

Η μελέτη της θέσης των εργαζομένων στο σχέδιο αναδιοργάνωσης του Πτωχευτικού Κώδικα (άρθρα 107επ.ΠτΚ) είναι σημαίνουσα, και τούτο καθ'όσον, κατ'αναλογίαν προς τον εξωπτωχευτικό της διαδικασίας εξυγίανσης, οι δύο αυτές επιλογές εξυγίανσης και διάσωσης της επιχείρησης, ήτοι τόσο η διαδικασία εξυγίανσης εκτός πτώχευσης, όσο και το σχέδιο αναδιοργάνωσης εντός πτώχευσης, θεσπίζουν λύσεις νομοθετικά ανεκτές και οικονομικά ευεπίφορες, και τούτο χωρίς την ανάγκη καταφυγής σε ολοσχερή διάλυση και ρευστοποίηση της επιχείρησης, οι οποίες επειδή ακριβώς

τείνουν σε διατήρηση και αξιοποίηση αυτής<sup>151</sup>, θα μπορούσε να λεχθεί ότι συντάσσονται με το κυρίως συμφέρον των εργαζομένων για τη διατήρηση της θέσης εργασίας τους.

Αντίθετα, κάτι τέτοιο δεν μπορεί να λεχθεί για την κυρίως διαδικασία της πτώχευσης, η οποία σκοπό έχει την συλλογική ικανοποίηση των πιστωτών μέσω της ρευστοποίησης της περιουσίας του οφειλέτη-εργοδότη, ήτοι κατ'αρχήν σκοπό αντίθετο με τους εργαζομένους.

Μελετώντας λοιπόν το θεσμό του σχεδίου αναδιοργάνωσης και ανατρέχοντας στο χρόνο<sup>152</sup> γίνεται σαφές ότι το πρότερο τούτου νομικό καθεστώς δεν ήταν άλλο, από τον πτωχευτικό συμβιβασμό των άρθρων 597επ. του Εμπορικού Νόμου. Στα πλαίσια του πτωχευτικού συμβιβασμού γινόταν δεκτό ότι οι εργαζόμενοι κατ'εξαίρεση της γενικής απαγόρευσης σύναψης συμβιβασμού<sup>153</sup> και εντεύθεν παραίτησής τους από τις εσωκλειόμενες στη συμφωνία περί συμβιβασμού εργατικές απαιτήσεις, νομίμως συμβάλλονταν σε συμφωνία περί συμβιβασμού με τον εργοδότη τους στα πλαίσια της πτώχευσης, παρόλο που η συμφωνία ήταν δυνατόν να περιέχει μείωση των απαιτήσεών τους, χρονική επέκταση της ικανοποίησής τους και άλλες συναφείς ρυθμίσεις και τούτο καθ'όσον στην περίπτωση αυτή επρόκειτο για όλως επισφαλείς απαιτήσεις, η ικανοποίηση των οποίων ήταν αμφίβολη εν όψει της πράγματι δεινής οικονομικής κατάστασης του εργοδότη, η οποία έφθανε σε σημείο παύσης πληρωμών. Ήτοι, εν προκειμένω οι αναγκαστικού δικαίου διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας<sup>154</sup>, οι οποίες απαγορεύουν την παραίτηση του μισθωτού από τις αξιώσεις του, γινόταν δεκτό ότι υποχωρούν προς χάριν της συλλογικής διαδικασίας του πτωχευτικού συμβιβασμού! Περαιτέρω δε, προς το ίδιο συμπέρασμα συνηγορεί ωσαύτως το όλως «εξαιρετικό» της

<sup>151</sup> Βλ. Ευδοξία Κιουπτσίδου-Στρατουδάκη, ΔικΖητΠτωχΔικ, 36° Πανελλήνιο Συνέδριο, Λάρισα 15-18 Σεπτεμβρίου 2011, Εκδόσεις Σάκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012, σελ.277.

<sup>152</sup> Η ιστορική μελέτη ενός θεσμού είναι πολύ σημαντική αφ'ενός για τη ρύθμιση τυχόν εκκρεμών διαδικασιών κατά το πρότερο καθεστώς (κάτι τέτοιο βέβαια κατά τη γνώμη της γραφούσης σπανίως θα απαντηθεί εν προκειμένω), και αφ'ετέρου για την καλύτερη κατανόηση των ακολουθούμενων αρχών του νομοθέτη. Τούτο θα συμβάλει τα μέγιστα στην καλύτερη κατανόηση του ισχύοντος καθεστώτος.

<sup>153</sup> Βλ. αναλυτικά περί του θέματος Δ.Σιδέρη, ό.π, σελ.93-109, αλλά και από τη νομολογία παλαιότερη, ΕφΑθ9098/2001, ΕλλΔνη2003, σελ.239, ΑΠ1373/2003, ΧρΙΔ2004, σελ.178, ΑΠ843/2002 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, αλλά και νεότερη ΑΠ376/2012, ΔΕΕ2013, σελ.415, ΕφΘεσ292/2012 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΠειρ572/2009 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΜΠρΠειρ863/2008 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΠειρ546/2010 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΛαρ147/2007 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΛαρ497/2007 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΛαρ384/2004, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>154</sup> Βλ. διατάξεις όπως αυτή του άρθρου 679ΑΚ, ως και του άρθρου 8παρ.1Ν.2112/1990, όσο και αυτή του άρθρου 8παρ.4ν.δ.4020/1959, του άρθρου 5παρ.1 α.ν539/1945, ως και του άρθρου 7παρ.2 του Ν.1876/1990, διατάξεις οι οποίες έχουν τεθεί ακριβώς προς προστασία του «αδύναμου» μέρους των εργαζομένων.

περίπτωσης πτώχευσης του εργοδότη, ως και το ειδικότερο των εν λόγω διατάξεων της πτώχευσης εν σχέσει προς τις ως άνω διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, οι οποίες γινόνταν κατά την κρατούσα άποψη δεκτό ότι υποχωρούν.

Πάσες οι ως άνω σκέψεις ισχύουν και επιτείνονται και υπό το ισχύον καθεστώς του σχεδίου αναδιοργάνωσης των άρθρων 107επ.ΠτΚ, και τούτο καθ'όσον το περιεχόμενο του παρόντος σχεδίου διαγράφεται πολύ ευρύτερο από αυτού του προκάτοχου τούτου θεσμού του πτωχευτικού συμβιβασμού<sup>155</sup>. Ήτοι, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι για τους εργαζομένους θα ισχύσει κανονικώς το σχέδιο αναδιοργάνωσης, τηρουμένων των λοιπών προϋποθέσεων διαδικασίας δικαστικής προεξέτασης, αποδοχής από τους πιστωτές (με τις θεσπιζόμενες στο νόμο αναγκαίες πλειοψηφίες) και επικύρωσης από το πτωχευτικό δικαστήριο και ως εκ τούτου ούτοι θα συμβληθούν νομίμως με τους λοιπούς πιστωτές και τον πτωχό εργοδότη τους, αποδεχόμενοι τη μείωση των απαιτήσεών τους, προς το σκοπό «διάσωσης» και «αναδιοργάνωσης» της επιχείρησης.

Ευθύς εξ αρχής οφείλει να προσεχθεί ιδιαιτέρως ότι σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 107ΠτΚ σκοπός του σχεδίου αναδιοργάνωσης αποτελεί **«η διάσωση της επιχείρησης, η αξιοποίησή της, αλλά και η διανομή της πτωχευτικής περιουσίας, καθώς και η ευθύνη του οφειλέτη μετά την περάτωση της πτωχευτικής διαδικασίας»**. Ήτοι, γίνεται σαφές ότι στους ρητούς σκοπούς του νόμου δεν εμπεριέχεται κατά την ως άνω διάταξη η διάσωση των θέσεων εργασίας. Τούτο θα μπορούσε να θεωρηθεί νομοθετικό κενό, το οποίο δημιούργησε ο νομοθέτης αθέλητα και ως εκ τούτου θα μπορούσε να ειπωθεί ότι θα πρέπει να το συνάγουμε ερμηνευτικώς εκ του ρητού σκοπού της «διάσωσης της επιχείρησης», της οποίας οι εργαζόμενοι σε κάθε περίπτωση αποτελούν την «κινητήριου δύναμη».

Πλην όμως, συνεπέστερο θα ήταν να θεωρήσουμε ότι μία τέτοια ερμηνεία θα αποτελούσε υπέρβαση, μη ανεκτή από την έννομη τάξη, καθ'όσον όπου ο νομοθέτης θέλησε να προσδιορίσει ειδικώς τη θέση των εργαζομένων μέσα στην πτώχευση, δεν δίστασε να το πράξει<sup>156</sup>, ενώ περαιτέρω κατά την ορθότερη ίσως ερμηνεία του ratio του

<sup>155</sup> Βλ. Περάκη, ό.π, σελ.375, Λ.Κοτσίρη, ό.π, σελ.608-609, Σπ.Ψυχομάνη, ό.π, σελ.433-434.

<sup>156</sup> Όπως για παράδειγμα στις περιπτώσεις των διατάξεων των άρθρων 106ζ'παρ.2στοιχ.δ', 106στ'παρ.4, 111παρ.2.

σχεδίου αναδιοργάνωσης περί «διάσωσης της επιχείρησης», η διάσωση των θέσεων εργασίας δεν θα αποτελεί αναγκαίο παρεπόμενο αυτής. Το ακριβώς αντίθετο.

Ήτοι, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ευλόγως ότι ο σκοπός «διάσωσης της επιχείρησης» θα ήταν δυνατόν να συνεπάγεται τη λύση ορισμένου αριθμού συμβάσεων εργασίας, καθ'όσον τούτο θα υπαγορεύετο από την ανάγκη μείωσης του κόστους λειτουργίας της επιχείρησης και της εντεύθεν αύξησης του κέρδους αυτής, ως και της ανάγκης εν γένει ανταγωνιστικότερης πορείας της υπό αναδιοργάνωση επιχείρησης.

Η θέση αυτή θα μπορούσε να οδηγήσει στην «θυσία» ορισμένου αριθμού εργαζομένων προς το σκοπό «διάσωσης» της όλης επιχείρησης. Εν προκειμένω φαίνεται ότι ο νομοθέτης θεωρεί ως υπέρτερο και προστατευτέο το γενικό συμφέρον της επιχείρησης και όχι το επιμέρους συμφέρον των εργαζομένων<sup>157</sup>. Εξ άλλου, αξίζει να σημειωθεί ότι η διάσωση της όλης επιχείρησης (επί θυσία ορισμένων θέσεων εργασίας) θα οδηγούσε σε επωφελέστερο αποτέλεσμα από τη διατήρηση του όλου αριθμού εργαζομένων (με άμεσο κίνδυνο της ίδιας της επιβίωσης της επιχείρησης), καθ'όσον εάν γινόταν το αντίθετο δεκτό, τότε θα ευρισκόμεθα έμπροσθεν της παύσης λειτουργίας της επιχείρησης και τούτο θα είχε αναμφίβολα μεγαλύτερο κοινωνικό αντίκτυπο για την εργασία.

Στο σημείο τούτο, ευλόγως θα μπορούσε να διερωτηθεί κανείς ποιος ο ρόλος του πτωχευτικού δικαστηρίου<sup>158</sup> εν προκειμένω και εάν και κατά πόσο θα μπορούσε τούτο να επέμβει, «διορθώνοντας» μία τέτοια ρύθμιση σχεδίου αναδιοργάνωσης περί μείωσης των θέσεων εργασίας, χαρακτηρίζοντας ως «καταχρηστικές» τις προβλεπόμενες εις τούτο καταγγελίες των συμβάσεων εργασίας, ήτοι αντικείμενες στη διάταξη του άρθρου 281ΑΚ<sup>159</sup> και εντεύθεν ακυρωτές.

Προκειμένου να απαντήσουμε στο ερώτημα τούτο, θα πρέπει κατ'αρχήν να μελετήσουμε τόσο τη νομική φύση του σχεδίου αναδιοργάνωσης<sup>160</sup>, όσο και το ρόλο που

<sup>157</sup> Βλ. όμως και τη διάταξη της παραγράφου 3 του άρθρου 34 του ΠτΚ, κατά την οποία «ο σύνδικος, ο οφειλέτης και η επιτροπή πιστωτών, μπορούν χωριστά ο καθένας ή από κοινού να ζητήσουν από τον εισηγητή τη διατήρηση των αναγκαίων θέσεων εργασίας μέχρι την έγκριση ή απόρριψη από το πτωχευτικό δικαστήριο του κατά τα άρθρα 107επ. σχεδίου αναδιοργάνωσης»

<sup>158</sup> Βλ. για το παλαιότερο καθεστώς του πτωχευτικού συμβιβασμού την πολύ σημαντική ΑΠ189/1999, ΕΕμπΔ1999, σελ.378, ΝοΒ2000, σελ.634.

<sup>159</sup> Βλ. από τις πιο πρόσφατες ΑΠ31/2013 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ708/2013 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ61/2012 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ247/2012, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>160</sup> Βλ. περί του προβληματισμού περί της νομικής φύσης του σχεδίου αναδιοργάνωσης βλ. Α.Κοτσίρη, ό.π, σελ.608-610, όπου ο συγγραφέας τίθεται μάλλον υπέρ της «μικτής μορφής» αυτού, κάνοντας λόγο για

καταλίπεται εν τέλει στο δικαστή από τις πτωχευτικές διατάξεις του σχεδίου αναδιοργάνωσης, ήτοι τόσο τις διατάξεις περί δικαστικής προεξέτασης (άρθρο 114ΠτΚ), όσο και τις διατάξεις περί επικύρωσης και απόρριψης (άρθρα 122, 124ΠτΚ).

Όσον αφορά κατ'αρχήν στο ζήτημα της νομικής φύσης του σχεδίου αναδιοργάνωσης, κατά τη γνώμη της γραφούσης, πρόκειται κατ'αρχήν για μία ενοχική σύμβαση<sup>161</sup>, η οποία, ωστόσο, ενέχει ιδιαιτερότητες, οι οποίες έγκεινται για παράδειγμα στη μη συνεπή εφαρμογή της αρχής της ιδιωτικής αυτονομίας, καθ'όσον το δικαστήριο είναι αυτό που θα προσδώσει ισχύ στην σύμβαση. Κατ'αποτέλεσμα, το σχέδιο, αν και σύμβαση, δεν θα ισχύει *inter partes*, όπως συμβαίνει στις ενοχές, αλλά *erga omnes*, ήτοι θα ισχύσει και για αυτούς που δεν συμβλήθηκαν ή διαφώνησαν, στοιχείο το οποίο συνηγορεί μάλλον υπέρ της άποψης περί ενός «ιδιότυπου» χαρακτήρα συμβάσεως.

Περαιτέρω, όσον αφορά στην «επιρροή» του πτωχευτικού δικαστηρίου στο σχέδιο αναδιοργάνωσης, από το σύνολο των ως άνω διατάξεων, τόσο περί δικαστικής προεξέτασης, όσο και περί επικύρωσης και απόρριψης αυτού, προκύπτει ότι **ο δικαστής δεν προβαίνει σε ουσιαστική εξέταση του σχεδίου, αλλά μόνο σε τυπικό έλεγχο**<sup>162</sup> τούτου ως προς την τήρηση του νόμου αρχικώς κατά το στάδιο προεξέτασης αυτού, ενώ μετέπειτα κατά τη διαδικασία επικύρωσης, και πάλι ο ρόλος του δικαστή είναι πρωτίστως η διασφάλιση νομιμότητας της διαδικασίας και η τήρηση ορισμένων ελαχίστων προϋποθέσεων, επί τη βάσει του ύψους μείωσης των απαιτήσεων και μόνο (άρθρο 110ΠτΚ).

Εκ των ως άνω, γίνεται πρόδηλο ότι και αν ακόμη ήθελε υποτεθεί ότι στο σχέδιο αναδιοργάνωσης περιλαμβάνεται ως όρος η λύση ενός ορισμένου αριθμού συμβάσεων εργασίας, εάν τούτο γίνεται αποδεκτό από την αναγκαία από το νόμο πλειοψηφία, τότε ο δικαστής δεν μπορεί να το απορρίψει, ακυρώνοντας τις καταγγελίες αυτών ως καταχρηστικές. Τούτο, εάν γινόταν δεκτό, αφ'ενός θα ισοδυναμούσε με υπέρβαση εξουσίας, και αφ'ετέρου θα παρέβλεπε τη φύση του σχεδίου αναδιοργάνωσης, το οποίο αν και εσωκλείεται μέσα στις πτωχευτικές διατάξεις, και περιλαμβάνεται στην

---

μία «ιδιότυπη σύμβαση», Σπ.Ψυχομάνη, ό.π, σελ.434-435, όπου ο συγγραφέας τίθεται περισσότερο υπέρ του «συμβατικού» χαρακτήρα αυτού, αλλά και επί του παλαιότερου καθεστώτος του πτωχευτικού συμβιβασμού αναλυτικά μελετάται το θέμα στον Δ.Σιδέρη, ό.π. σελ.106.

<sup>161</sup> Τούτο σημαίνει ότι θα εφαρμοσθούν οι διατάξεις περί συμβάσεων του ΑΚ (320επ, 323, 340επ).

<sup>162</sup> Βλ. Α.Κοτσίρη, ό.π, σελ.625-626, 636, 640-646, από τη νομολογία για το πρότερο καθεστώς ΑΠ189/1999, ΕΕμπΔ1999, σελ.378, ΝοΒ2000, σελ.634.

πτωχευτική διαδικασία (ας μην ξεχνούμε ότι προϋπόθεση αποτελεί η κήρυξη πτώχευσης της μετέπειτα υπό αναδιοργάνωση επιχείρησης), έχει κυρίως ενοχικό χαρακτήρα. Εις τούτο δε, αποβλέπει ο σκοπός, αλλά και η ελπίδα ευόδωσής του, καθ'όσον εάν δεν αποτελούσε περιεχόμενο συμφωνίας των συμβαλλομένων μερών, ήτοι των πιστωτών και του πτωχού οφειλέτη, τότε και αν ακόμη γινόταν αρχικώς αποδεκτό, μετέπειτα θα παρέμενε ανεφάρμοστο, με αποτέλεσμα την αποτυχία αυτού και την περάτωση της πτωχευτικής διαδικασίας.

Αντίθετα, στην περίπτωση που διά του σχεδίου προβλέπεται μείωση των απαιτήσεων των εργαζομένων κατά ποσοστό μικρότερο του 10% (ήτοι παραβίαση του άρθρου 110ΠτΚ, όπως ισχύει σήμερα τροποποιηθέν δυνάμει του άρθρου 34παρ.1εδ.δ' και ε' και 2 του Ν.3858/2010) ή τμηματική καταβολή τούτων υπό του πτωχού σε χρονικό διάστημα υπερβαίνον την τριετία, τότε το πτωχευτικό δικαστήριο θα απορρίψει το σχέδιο ως παράνομο. Το ίδιο θα πράξει, εάν πιθανολογήσει ούτος ότι οι εργαζόμενοι θα λάβουν διά των ρυθμίσεων του σχεδίου λιγότερα από όσα θα ελάμβαναν μέσω διαδικασίας εκκαθάρισης. Στο σημείο τούτο, δηλαδή, φαίνεται ωσάν ο δικαστής να έχει και «διαμορφωτικό» ρόλο στον προσδιορισμό του περιεχομένου του σχεδίου. Πλην όμως, τούτο μόνο υπό τα στενά όρια και στο μέτρο που διαγράφει η τήρηση του νόμου και μόνο. Ήτοι, η έγκριση από το δικαστήριο είναι περισσότερο τυπική, παρά ουσιαστική, ενώ η ex lege υιοθέτηση ενός ρόλου «επιβλέποντος» επί της όλης διαδικασίας από το δικαστή έγινε επί τω σκοπώ εξασφάλισης ελαχίστου νομίμου προστασίας τήρησης των όρων του περιεχομένου έναντι όλων των συμμετεχόντων.

Όσον αφορά δε στην από το νόμο προβλεπόμενη αναγκαία πλειοψηφία για την αποδοχή του σχεδίου από του πιστωτές (άρθρο 121ΠτΚ), ήτοι την αποδοχή τούτου από την πλειοψηφία των πιστωτών που εκπροσωπούν το εξήντα τοις εκατό (60%) του συνόλου των απαιτήσεων, στο οποίο πρέπει να περιλαμβάνεται και ποσοστό τουλάχιστον σαράντα τοις εκατό (40%) των τυχόν εμπραγμάτως ή με ειδικό προνόμιο ή με προσημείωση υποθήκης εξασφαλιζομένων απαιτήσεων, όπως οι απαιτήσεις είχαν αναγγελθεί και η πραγματική εικόνα τους βεβαιώνεται σε πίνακα απαιτήσεων που συντάσσεται και υπογράφεται από ορκωτό ελεγκτή και υποβάλλεται στον εισηγητή. Κατά δε την διάταξη του άρθρου 122παρ.3ΠτΚ, ορίζεται ότι στη συζήτηση επί του σχεδίου, δύναται να συμμετάσχει, πέραν του οφειλέτη, του συνδίκου και της επιτροπής

των πιστωτών, και οιοσδήποτε άλλος έχει έννομο συμφέρον προς τούτο, ήτοι θα πρέπει εν προκειμένω να γίνει δεκτό ότι δύναται να συμμετάσχει εκπρόσωπος των εργαζομένων, ο οποίος και θα εκφέρει την άποψή του επί του σχεδίου<sup>163</sup>.

Στο σημείο τούτο, αξίζουν να προσεχθούν δύο σημεία για τους εργαζομένους. Κατ'αρχήν, στην ψηφοφορία θα συμμετάσχουν μόνο όσοι εργαζόμενοι έχουν υποβληθεί στη διαδικασία εξέλεξης των απαιτήσεών τους (κατ'άρθρο 89επ.ΠτΚ), ήτοι όσοι έχουν προλάβει και έχουν αναγγελθεί και έχουν καταστεί πτωχευτικοί πιστωτές, ενώ περαιτέρω όσον αφορά στην ως άνω θεσπιζόμενη πλειοψηφία, αυτή θα συνεπάγεται για τους εργαζομένους, οι οποίοι θα αποτελούν ως επί το πλείστον τη μειοψηφία των πιστωτών, ότι ούτοι μάλλον αναγκαίως θα συμπλεύσουν με την απόφαση που θα ληφθεί από την πλειοψηφία, και αν ακόμη διαφωνήσουν, στην περίπτωση σχεδίου που δεν τους ευνοεί.

Σημειωθήτω περαιτέρω δε, ότι οι εργαζόμενοι οι οποίοι συμμετέχουν κατά τα άνω στο σχέδιο αναδιοργάνωσης και είναι πτωχευτικοί πιστωτές, θα υπόκεινται ωσαύτως στην αναστολή των ατομικών καταδιώξεων κατά του πτωχού (κατ'άρθρο 25ΠτΚ), γεγονός που σημαίνει ότι ούτοι δεν δύναται ασκήσουν αγωγή κατ'αυτού με αίτημα την εις αυτούς επιδίκαση απαιτήσεων, εκ μισθών ή εξ αποζημιώσεως, αλλά μόνο υπό τους όρους του σχεδίου (άρθρο 125παρ.7ΠτΚ)<sup>164</sup>.

Αντιθέτως, όσον αφορά στους εργαζομένους, οι οποίοι τυγχάνουν ομαδικοί πιστωτές, αφ'ενός δεν καταλαμβάνονται από την ως άνω αναστολή του άρθρου 25ΠτΚ, ήτοι δύναται εγκύρως να ασκήσουν αγωγή κατά του πτωχού με αίτημα την επιδίκαση των απαιτήσεών τους και αφ'ετέρου δεν θίγονται από το σχέδιο (άρθρο 125παρ.6ΠτΚ).

Ήτοι, εν προκειμένω γίνεται πρόδηλο ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων, η οποία θα αποτελεί πτωχευτικούς και όχι ομαδικούς πιστωτές, καθ'όσον ο σύνδικος, κατά την ορθή εκτέλεση του έργου του, θα προσπαθήσει να μειώσει το παθητικό της επιχείρησης, καταγγέλλοντας όσο το δυνατόν περισσότερες συμβάσεις εργασίας, ευθύς εξ αρχής αναλάβει τα καθήκοντά του, θα ικανοποιηθεί όλως περιορισμένως κατά τους

<sup>163</sup> Βλ. Ευ.Περάκη, ό.π, σελ.377.

<sup>164</sup> Βλ. Α.Κοτσίρη, ό.π, σελ.658, όπου ο συγγραφέας επί λέξει αναφέρει ότι: «εντός των όρων του σχεδίου» σημαίνει ότι τα ατομικά μέτρα μπορεί κατά το σχέδιο να έχουν ανασταλεί ή περιοριστεί π.χ κατά χρόνο, βραχυπρόθεσμα ή μακροπρόθεσμα, είδος π.χ απαγόρευση λόγω ασφαλιστικών μέτρων ή η άσκησή τους να έχει υπαχθεί σε προϋποθέσεις ή όρους, που με βάση την αυτονομία τους δέχθηκαν τα μέρη. Με την ακύρωση του σχεδίου οι πιστωτές αναλαμβάνουν τα ατομικά καταδιωκτικά μέτρα ως είχαν κατά την κήρυξη της πτώχευσης και όχι ως εκ του νόμου είχαν αλλοιωθεί συνεπεία αυτής κατά τα άρθρα 24, 25ΠτΚ»

όρους του σχεδίου (κι αν ακόμη διαφώνησε με αυτό), ενώ εκτός του σχεδίου θα μπορέσει να ικανοποιηθεί μόνο σε περίπτωση ακύρωσης τούτου, ατομικής ή ολικής (άρθρα 127, 128, 129ΠτΚ).

Στο σημείο δε τούτο αξίζει να προσεχθεί ότι εάν και εφ'όσον επέλθουν οι ως άνω προϋποθέσεις ατομικής ή ολικής ακύρωσης του σχεδίου αναδιοργάνωσης, ο εργαζόμενος θα είναι δύσκολο έως μάλλον αδύνατον να καταφέρει να ικανοποιηθεί μέσω της άσκησης των ατομικών μέτρων δίωξης, καθ'όσον καθ'όλη τη διάρκεια σύναψης, υποβολής, δικαστικής προεξέτασης, αποδοχής, δικαστικής επικύρωσης, αλλά και μετέπειτα ακύρωσης τούτου από το πτωχευτικό δικαστήριο, οι ενέγγυοι πιστωτές, οι οποίοι κατά ρητή διάταξη του νόμου (άρθρο 112ΠτΚ) δεν θίγονται από το σχέδιο<sup>165</sup>, θα έχουν προλάβει να ικανοποιηθούν.

Πέραν, ωστόσο, των ως άνω όχι και τόσο ευνοϊκών για τους εργαζομένους ρυθμίσεων, οφείλει περαιτέρω να εξαρθεί **αφ'ενός η ρητή αναφορά του νόμου στη διάταξη του άρθρου 111παρ.2**, σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι αποτελούν ιδιαίτερη ομάδα και **αφ'ετέρου η διάταξη του άρθρου 113ΠτΚ**, σύμφωνα με την οποία η αρχή της ίσης μεταχείρισης των πιστωτών ισχύει ως προς τους πιστωτές που συμμετέχουν σε καθεμία ομάδα ή υποομάδα. Τούτο κατ'αρχήν σημαίνει ότι τα συμφέροντα των εργαζομένων, οι οποίοι αδιαμφισβήτητα αποτελούν μία ιδιαίτερη κατηγορία πιστωτών, καθ'όσον η θέση τους απέναντι στον -αν και πτωχό- εργοδότη τους είναι «αδύναμη» διαπραγματευτικά, γεγονός που τους διαφοροποιεί κάθετα από τους λοιπούς γενικώς προνομιούχους πιστωτές, θα μπορούν να διεκδικούν ξεχωρισμένως τις απαιτήσεις τους και περαιτέρω εξ αντιδιαστολής της ως άνω διάταξης του άρθρου 113ΠτΚ θα μπορούσε να υποστηριχθεί ευλόγως ότι δεν απαγορεύεται η παρέκκλιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ διαφορετικών ομάδων.

Συνεπώς, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι δεδομένης μάλιστα της ξεχωριστής ύπαρξης ομάδας εργαζομένων από αυτή των λοιπών γενικώς προνομιούχων πιστωτών, οι εργαζόμενοι θα μπορούν να τύχουν ευνοϊκότερης μεταχείρισης εν σχέσει κατ'αρχήν προς αυτούς. Περαιτέρω δε, αν και συγκρινόμενες οι απαιτήσεις των εργαζομένων εν σχέσει

<sup>165</sup> Εάν βεβαίως δεν προβλέπεται άλλως στο σχέδιο, πλην όμως θα θεωρηθεί μάλλον απίθανο να συμβληθούν οι ενέγγυοι στο σχέδιο, περιορίζοντας τις απαιτήσεις τους, καθ'ην στιγμήν μπορούν ex lege να ικανοποιηθούν στο έπακρο, χωρίς να επηρεάζονται διόλου από τη διαδικασία του σχεδίου. Πολλώ δε μάλλον περισσότερο, όταν οι υπόλοιποι πιστωτές, όπως για παράδειγμα οι γενικώς προνομιούχοι θα δεσμεύονται ρητά από αυτό και δεν θα μπορούν να ασκήσουν κανένα μέτρο ατομικής εκτέλεσης.

προς αυτές των ενεργύων πιστωτών, οι δεύτερες σαφώς υπερέχουν, θα μπορούσε να λεχθεί, εφ' όσον ο νόμος κατ' αρχήν δεν το απαγορεύει, άλλως δεν το προβλέπει ρητώς, ότι οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν ad hoc να προκριθούν στα συμφέροντά τους ακόμη και έναντι των ενεργύων.

Ωστόσο, στην περίπτωση αυτή, κρίσιμο θα είναι εάν και κατά πόσο ένα τέτοιο σχέδιο θα τύχει εγκρίσεως από το πτωχευτικό δικαστήριο (κατά το στάδιο της δικαστικής προεξέτασης), καθ' όσον θα κληθεί τούτο να πιθανολογήσει την αποδοχή τούτου από τους πιστωτές, και περαιτέρω εάν υποτεθεί ότι το δικαστήριο το κάνει δεκτό σε αυτό το πρώτο στάδιο, εάν και κατά πόσο θα τύχει τούτο πράγματι αποδοχής από την πλειοψηφία των πιστωτών (εάν δεχθούμε ότι θα συμμετάσχουν και οι ενέγγυοι, παρόλο που δεν είναι υποχρεωμένοι προς τούτο). Τέλος δε, εάν και κατά πόσο θα εγκριθεί τούτο από το πτωχευτικό δικαστήριο, καθ' όσον τούτο θα ελέγξει εάν πληρούνται οι τιθέμενες από το νόμο αρνητικές προϋποθέσεις (σε θετική περίπτωση θα το απορρίψει). Για παράδειγμα, εάν το σχέδιο δεν προστατεύει τους διαφωνούντες πιστωτές, ιδίως εάν δεν εξασφαλίζεται ότι θα λάβουν, με βάση το σχέδιο, τουλάχιστον ό,τι θα πιθανολογείται ότι θα ελάμβαναν μέσω της διαδικασίας εκκαθάρισης, τότε το πτωχευτικό δικαστήριο θα πρέπει να απορρίψει τούτο<sup>166</sup>.

Υπό όλες τις ως άνω σκέψεις, οι οποίες σίγουρα προβληματίζουν ως προς την ελπίδα υιοθέτησης ενός τέτοιου σχεδίου στην πράξη, συγχρόνως τίθεται περαιτέρω ζήτημα αληθούς εφαρμογής από τους συμβαλλομένους και επιτυχίας τούτου, επί τω σκοπώ αναδιοργάνωσης και διάσωσης της επιχείρησης.

Εξ όλων των ανωτέρω, καθίσταται πρόδηλο ότι το σχέδιο αναδιοργάνωσης, με το πλέγμα όλων αυτών των διατάξεων<sup>167</sup>, αλλά και τη μεγάλη δικαστηριακή διαδικασία πριν φθάσει στην τελική επικύρωσή του, δεν καθίσταται ιδιαίτερα ελκυστικό<sup>168</sup>. Το αρνητικό γεγονός τούτο επιτείνεται από το αρνητικό στίγμα που συνοδεύει η

<sup>166</sup> Βλ. κριτική επ' αυτού Γεωργία Μπεχρή-Κεχαγιόγλου, Σχέδιο Αναδιοργάνωσης της επιχείρησης (άρθρα 107-131ΠτΚ): Τα πλεονεκτήματα και οι δυσλειτουργίες του σχετικά με τη δυνατότητα που παρέχει μία πραγματική αναδιοργάνωση της επιχείρησης – Η θέση του εν όψει της επελθούσας τροποποίησης των άρθρων 99επ.ΠτΚ (περί διαδικασίας συνδιαλλαγής), Τιμητικός Τόμος Κ.Ρόκα, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ.653-657.

<sup>167</sup> Θετικό βέβαια είναι το γεγονός ότι σε αντίθεση με το πρότερο καθεστώς του δικαστικού συμβιβασμού, το σχέδιο αναδιοργάνωσης είναι προαιρετικό και όχι υποχρεωτικό, γεγονός που αυξάνει τις ελπίδες ευόδωσής του.

<sup>168</sup> Βλ. Ευδοξία Κιουπτσίδου-Στρατουδάκη, ό.π., σελ.283-286, ΠΠρΘεσ14539/2013 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΠΠρΑ0567/2011 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΠΠρΑ0567/2010 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

προϋποθέτουμε τούτο κήρυξη πτώχευσης της επιχείρησης<sup>169</sup>. Όσον αφορά συγκεκριμένα στη θέση των εργαζομένων στο σχέδιο αναδιοργάνωσης, μελετώντας το σύνολο των ως άνω πτωχευτικών διατάξεων που το διέπουν, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι ο νομοθέτης υπήρξε ιδιαίτερα φειδωλός στη θέσπιση ρητών διατάξεων προς το συμφέρον των εργαζομένων. Τούτο, κατά το μάλλον ή ήττον, δικαιολογείται από τη ratio του σχεδίου αναδιοργάνωσης, η οποία έγκειται **"στη διάσωση της επιχείρησης, στην αξιοποίησή της, αλλά και στη διανομή της πτωχευτικής περιουσίας, καθώς και στην ευθύνη του οφειλέτη μετά την περάτωση της πτωχευτικής διαδικασίας"** και όχι σε αυτή καθαυτή τη διάσωση των θέσεων εργασίας. Περαιτέρω δε, οφείλει να προσεχθεί ότι το σχέδιο αναδιοργάνωσης είναι ρητώς ενταγμένο μέσα στην πτωχευτική διαδικασία, ήτοι ο εργοδότης ευρίσκεται σε επαπειλούμενη ή επελευθείσα παύση πληρωμών<sup>170</sup>. Σε αυτές τις «εξαιρετικές συνθήκες» αφερεγγυότητας, αλλά και επί τη βάση «συλλογικότητας» της διαδικασίας, οι εργαζόμενοι καλούνται να «θυσιάσουν» μέρος ή το σύνολο των απαιτήσεών τους, ακόμη και την ίδια τη θέση τους, προς το σκοπό «διάσωσης» και «αναδιοργάνωσης» της επιχείρησης.

#### 4.1 Η μεταβίβαση της επιχείρησης

Όπως έχει γίνει σαφές, το περιεχόμενο του σχεδίου αναδιοργάνωσης, το οποίο διέπεται από τις διατάξεις 107επ.ΠτΚ, είναι ευρύτερο αυτού του προκατόχου θεσμού του πτωχευτικού συμβιβασμού. Κατά συνέπεια, τόσο η εν γένει ευελιξία του περιεχομένου του τούτου, όσο και η ενδεικτική αναφορά στο νόμο προτεινομένων μέτρων «διάσωσης», και τούτο για τις ανάγκες ενός ελαχίστου περιεχομένου τούτου, το οποίο λειτουργεί περισσότερο ως κατευθυντήρια γραμμή του οφειλέτη ή συνδίκου (άρθρο 109ΠτΚ), παρά ως αναγκαστικό περιεχόμενο, και στο οποίο μάλιστα αναφέρεται **«περιγραφή μέτρων που έχουν ληφθεί ή πρόκειται να ληφθούν που να εξασφαλίζουν την υλοποίηση της προτεινομένης διαμόρφωσης των δικαιωμάτων των πτωχευτικών**

<sup>169</sup> Στο σημείο τούτο η διαδικασία εξυγίανσης φαίνεται να υπερέχει.

<sup>170</sup> Βλ. Γεωργία Μπερρή-Κεχαγιόγλου, ό.π, σελ.648, ΠΠρΑθ206/2009, ΔΕΕ 2009, σελ.592, όπου γίνεται ανάλυση των δύο εννοιών, επί λέξει αναφέροντας: «Ως διαφορά των δύο εννοιών, ήτοι της παύσης πληρωμών και της επαπειλούμενης παύσης πληρωμών επισημαίνεται ότι η παύση πληρωμών αφορά στη ρευστότητα της επιχείρησης σε ένα συγκεκριμένο χρονικό σημείο, ενώ στην επαπειλούμενη παύση πληρωμών γίνεται λόγος για "μη ρευστότητα διαστήματος-χρόνου", με την έννοια ότι στηρίζεται σε μία πρόγνωση για μόνιμη αρνητική ρευστότητα. Επίσης, χρήσιμη θα ήταν και η σύγκριση, υπό την έννοια της επισημάνσεως των διαφορών μεταξύ τους, της έννοιας της επαπειλούμενης αδυναμίας εκπλήρωσης των υποχρεώσεων με την έννοια της οικονομικής αδυναμίας παρούσας ή προβλέψιμης του άρθρου 99 παρ. 1 του ΠτΚ, ως προϋπόθεσης για το άνοιγμα της διαδικασίας συνδιαλλαγής.»

πιστωτών και άλλων τυχόν συμμετεχόντων και γενικά μέτρων του σχεδίου, που αφορούν ιδίως οργανωτικές μεταβολές και επιχειρησιακά προγράμματα, χρηματοδότηση του οφειλέτη, μετοχοποίηση των απαιτήσεων, διαρθρωτικές εταιρικές μεταβολές, την επιτυχή συνέχιση της επιχείρησης ή τη μεταβίβασή της» (περίπτωση β' παραγράφου 1 άρθρου 109ΠτΚ), ως και περαιτέρω η δυνατότητα προαιρετικής καταφυγής στη διαδικασία υποβολής σχεδίου αναδιοργάνωσης από τον οφειλέτη, στον οποίο καταλίπεται η πρωτοβουλία της όλης διαδικασίας, μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι στα πλαίσια του σχεδίου τούτου μπορεί ωσαύτως να συμφωνηθεί η μεταβίβαση της επιχείρησης.

Ως εκ τούτου, η μεταβίβαση ως μέρος ενός σχεδίου αναδιοργάνωσης, ήτοι ως μέρος συμφωνίας των συμβαλλομένων μερών, ήτοι των πιστωτών, η οποία μάλιστα, εάν επιτύχει, επέρχεται σε ένα -αναγκαία- πρότερο στάδιο της ένωσης των πιστωτών, θα είναι διαφορετική<sup>171</sup> από εκείνη της εκποίησης της επιχείρησης ως συνόλου, η οποία προβλέπεται στα άρθρα 135επ.ΠτΚ<sup>172</sup>.

Κατά συνέπεια, η όλη διαδικασία της συμφωνούμενης πώλησης της επιχείρησης θα διεξαχθεί όχι κατ'εφαρμογή των αναγκαστικών διατάξεων του νόμου, αλλ'αντιθέτως σύμφωνα με τους όρους που θα συμφωνηθούν μεταξύ των μερών, οι οποίοι σε ένα πρώτο στάδιο θα γίνουν μάλλον αντικείμενο ψηφοφορίας κατ'άρθρ.116ΠτΚ, και σε ένα δεύτερο και τελικό στάδιο μεταξύ αγοραστού και πτωχού.

Εξ όλων των ανωτέρω και δεδομένης της μη ρητής πρόβλεψης στο νόμο, στην περίπτωση αυτή, της θέσης των εργαζομένων, θα μπορούσε να λεχθεί ότι η τύχη των συμβάσεων εργασίας της υπό μεταβίβαση επιχείρησης θα αποτελέσει αντικείμενο συμφωνίας και μόνο, ήτοι αντικείμενο διαπραγμάτευσης μεταξύ μη ισοτίμων διαπραγματευτικά μερών. Εν όψει των ως άνω, καθίσταται πρόδηλο ότι η κατά τα άνω συμβατική συμφωνία περί διατήρησης ή μη των συμβάσεων εργασίας, θα οδηγήσει στις περισσότερες των περιπτώσεων σε αυτοδίκαιη λύση των συμβάσεων εργασίας<sup>173</sup>.

Η λύση αυτή, παρά τον ανεπιεική χαρακτήρα που ενέχει ως προς τα συμφέροντα της πλευράς των εργαζομένων, παρά ταύτα φαίνεται να προτιμήθηκε από το νομοθέτη, ο οποίος μη ορίζοντας ειδικά και αφήνοντας την τύχη αυτών στη διακριτική ευχέρεια των

<sup>171</sup> Βλ. Γεωργία Μπεχρή-Κεχαγιόγλου, ό.π., σελ.652.

<sup>172</sup> Βλ. περί ης αναλυτικώς κατωτέρω στο κεφάλαιο υπό στοιχεία 8.1.

<sup>173</sup> Βλ. Δ.Σιδέρη, Επιπτώσεις της αφερεγγυότητας..., σελ.1843.

συμβαλλομένων, θεώρησε τη λύση αυτήν ως αρμόζουσα περισσότερο στην ανάγκη υιοθέτησης λύσεων-κινήτρων για τον αποκτώντα-αγοραστή. Πράγματι, ο υποψήφιος αγοραστής μίας υπερχρεωμένης επιχείρησης, θα αποθαρρύνετο εάν ήταν υποχρεωμένος εκ του νόμου να διατηρήσει τις θέσεις εργασίας ως έχουν, στοιχείο που αφ' ενός θα επιβάρυνε το παθητικό της επιχείρησης<sup>174</sup> και αφ' ετέρου θα στερούσε για αυτόν τη δυνατότητα ιδικής του πρωτοβουλίας στη σκοπούμενη αναδιοργάνωση αυτής. Ήτοι, θα καταλήγαμε σε μηδενικές πιθανότητες εμφάνισης ενδιαφερόμενου αγοραστή, δεδομένης μάλιστα και της κατάστασης υπερχρέωσης της επιχείρησης υπό πώληση, γεγονός το οποίο από μόνο του λειτουργεί αποκαρδιωτικά.

Στην περίπτωση αυτή λοιπόν, θα τύχει εφαρμογής το π.δ178/2002<sup>175</sup> «Μέτρα σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων», το οποίο ενσωμάτωσε στην ελληνική έννομη τάξη την Οδ.2001/23/EK, σύμφωνα με το άρθρο 6 του οποίου (άρθρο 5 της οδ.2001/23/EK) δεν εφαρμόζεται στην πτώχευση η προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης.

Κατά ταύτα, στην περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης στα πλαίσια του σχεδίου αναδιοργάνωσης, το οποίο εντάσσεται εντός της πτωχευτικής διαδικασίας, οι εργαζόμενοι θα απολέσουν την εργασία τους. Όσον αφορά δε, περαιτέρω στην τύχη των εργατικών απαιτήσεων τους, ήτοι τόσο των απαιτήσεων εκ μισθού, όσο και των απαιτήσεων εξ αποζημιώσεως, ανάλογα με το χαρακτηρισμό αυτών, είτε ως πτωχευτικών είτε ως ομαδικών πιστωμάτων, αυτές θα ικανοποιηθούν από το αντίτιμο της πωλήσεως, κατά τους όρους των διατάξεων 153επ.ΠτΚ, αναλογικώς εφαρμοζόμενων.

Επομένως, με κριτήριο τα υπό του άρθρου 34παρ.4 και 5 του ΠτΚ οριζόμενα (διατάξεις οι οποίες θα εφαρμοσθούν αναλογικώς εν προκειμένω), οι απαιτήσεις των εργαζομένων από μισθούς και λοιπές παροχές οι οποίες γεννήθηκαν πριν την κήρυξη της πτώχευσης, καθώς και κάθε άλλη συναρτώμενη με την καταγγελία απαίτηση, όπως για παράδειγμα η αποζημίωση, αποτελούν πτωχευτικές απαιτήσεις.

Περαιτέρω, απαιτήσεις από μισθούς και λοιπές παροχές, ως και παροχές συναρτώμενες με την καταγγελία, όπως π.χ η αποζημίωση, οι οποίες γεννήθηκαν μετά

<sup>174</sup> Στην ίδια προβληματική εντάσσεται και η μη εφαρμογή του άρθρου 479ΑΚ, σύμφωνα με τη ρητή διάταξη του άρθρου 178ΠτΚ.

<sup>175</sup> Περί ου γίνεται λόγος αναλυτικώς κατωτέρω στο κεφάλαιο υπό στοιχεία 5.1.

την κήρυξη της πτώχευσης, λόγω συνέχισης της επιχειρηματικής δραστηριότητας από τον οφειλέτη ή τον σύνδικο, θα αποτελούν ομαδικές απαιτήσεις.

Στο σημείο τούτο, αξίζει να τονισθεί ότι θα είναι μάλλον σπάνιες οι περιπτώσεις εργαζομένων, οι οποίοι θα έχουν ομαδικές απαιτήσεις εν προκειμένω, καθ'όσον κατά τη διάρκεια κήρυξης της πτώχευσης, της αποδοχής του σχεδίου αναδιοργάνωσης και της επίτευξης της εις τούτο προβλεπόμενης μεταβίβασης της επιχείρησης σε τρίτο, η επιχείρηση μάλλον δεν θα λειτουργεί, ή σε κάθε περίπτωση ο σύνδικος θα έχει ήδη προλάβει να καταγγείλει τις συμβάσεις εργασίες.

Πλην όμως, οφείλει ωσαύτως να ειπωθεί εν προκειμένω ότι σε περίπτωση εφαρμογής της παραγράφου 3 του άρθρου 34ΠτΚ, ήτοι σε περίπτωση κατά την οποία ο σύνδικος, ο οφειλέτης και η επιτροπή των πιστωτών, από κοινού ή κεχωρισμένως έκαστος ζητήσουν από τον εισηγητή τη διατήρηση των αναγκαίων θέσεων εργασίας μέχρι την έγκριση ή απόρριψη από το πτωχευτικό δικαστήριο του σχεδίου αναδιοργάνωσης, τότε θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι εν προκειμένω θα πρόκειται για ομαδικές απαιτήσεις των εργαζομένων, οι οποίες θα πρέπει να ικανοποιηθούν αναλόγως.

Κατά συνέπεια πάντων των ως άνω, εάν οι εργαζόμενοι έχουν πτωχευτικές απαιτήσεις, θα ικανοποιηθούν στην τρίτη σειρά κατάταξης κατ'άρθρο 154στοιχ.γ'ΠτΚ, ενώ προσέτι επί συρροής τούτων με πιστωτές με απαιτήσεις ασφαλισμένες με ειδικό προνόμιο, κατά την έννοια του άρθρου 156ΠτΚ, όπως τούτο παραπέμπει στη διάταξη του άρθρου 977ΚΠολΔ, ούτοι θα ικανοποιηθούν πριν την αναλογική για τις λοιπές απαιτήσεις (γενικού και ειδικού προνομίου σε ποσοστά 1/3 και 2/3 αντίστοιχα) διαίρεση του εκπλειστηριάσματος, διατηρώντας έτσι το προνόμιό τους<sup>176</sup>.

Από την άλλη πλευρά, στην περίπτωση κατά την οποία οι εργαζόμενοι έχουν ομαδικές απαιτήσεις (γεγονός σπάνιο, όπως προελέχθη), τότε θα ικανοποιηθούν, πριν από όλες τις άλλες απαιτήσεις, κατά τις διατάξεις του άρθρου 154ΠτΚ<sup>177</sup>.

Βέβαια, οφείλει να γίνει σαφές ότι πάντα τα ως άνω περί ικανοποίησης των εργαζομένων, θα ισχύσουν εάν και εφ'όσον δεν ορίζεται ειδικότερα επ'αυτών στο σχέδιο αναδιοργάνωσης, το οποίο, ως ελέχθη ανωτέρω, μπορεί να περιέχει και ρυθμίσεις σχετικά με «τη διανομή της πτωχευτικής περιουσίας».

<sup>176</sup> Περί ων θα γίνει λόγος αναλυτικώς κατωτέρω στο κεφάλαιο υπό στοιχεία 5.2.3.

<sup>177</sup> Περί ων ωσαύτως θα γίνει λόγος αναλυτικώς στο κεφάλαιο υπό στοιχεία 5.2.3.

Καταληκτικά, αξίζει να αναφερθεί ότι στην ειδική αυτή περίπτωση μεταβίβασης με βάση όρο του σχεδίου αναδιοργάνωσης η θέση των εργαζομένων διαγράφεται ιδιαίτερα δύσκολη, καθ'όσον ούτοι, μη προστατευόμενοι εκ του νόμου, καθίστανται εύκολα έρμαιο των διαθέσεων του αποκτώντος, ο οποίος θα επιλέξει εάν θα τους διατηρήσει ή όχι, και με ποιο καθεστώς, ενώ περαιτέρω στην περίπτωση καταγγελίας των συμβάσεών τους, ούτοι θα ικανοποιηθούν, είτε σύμφωνα με τους όρους του σχεδίου αναδιοργάνωσης, είτε σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 153επ.ΠτΚ, οι οποίες θα εφαρμοσθούν αναλογικώς. Σε κάθε περίπτωση, η ικανοποίηση των απαιτήσεών τους μεταξύ των λοιπών συρρεουσών απαιτήσεων από το αντίτιμο της πώλησεως κρίνεται μάλλον αμφίβολη.

## 5. ΕΠΙ ΤΗΣ ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΗΣ ΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΤΩΧΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

### 5.1 Εκποίηση της επιχείρησης ως συνόλου

Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 135επ.ΠτΚ, κατόπιν σχετικής κατ'άρθρο 84ΠτΚ απόφασης της συνέλευσης των πιστωτών, είναι δυνατή η εκποίηση της επιχείρησης<sup>178</sup> ως συνόλου<sup>179</sup>, ήτοι τόσο της άυλης αξίας, όσο και της υλικής αξίας της επιχείρησης<sup>180</sup>, και όχι των επιμέρους στοιχείων αυτής, σε τρίτο πρόσωπο, με απώτερο σκοπό την επίτευξη του μεγαλύτερου δυνατού τιμήματος, ήτοι της μεγαλύτερης δυνατής ικανοποίησης των πιστωτών.

Στο σημείο τούτο αξίζει να αναφερθεί ότι στο Νόμο δεν γίνεται συγκεκριμένη μνεία για την τύχη των συμβάσεων εργασίας στην περίπτωση αυτή. Και τούτο, σε αντίθεση με το προγενέστερο καθεστώς της «εξυγιαντικής» μεταβίβασης του Ν.1386/1983, ως και της «ειδικής εκκαθάρισης» των άρθρων 46, 46α και 46β του

<sup>178</sup> Όσον αφορά δε στον ορισμό της επιχείρησης, η οποία δεν ορίζεται συγκεκριμένα από τη θεωρία πρέπει να ειπωθεί ότι ως επιχείρηση νοείται «η κάθε περί το πρόσωπο του φορέα της οργάνωση κεφαλαίου και εργασίας προς επιδίωξη κέρδους, ενώ εκμετάλλευση νοείται κάθε οργανωμένη οικονομική μονάδα που αποβλέπει στην επίτευξη τεχνικού, επιστημονικού ή παραγωγικού σκοπού. Όταν η επιχείρηση είναι οργανωμένη κατά συγκεντρωτικό τρόπο σε μία παραγωγική μονάδα, οι έννοιες της επιχείρησης και εκμετάλλευσης συμπίπτουν, ενώ, εάν είναι οργανωμένη κατά μη συγκεντρωτικό τρόπο σε κλάδους παραγωγής, οι έννοιες μπορεί να διαχωρίζονται και η επιχείρηση μπορεί να αποτελείται από περισσότερες χωριστές εκμεταλλεύσεις, ανά μία εκάστη και με λειτουργική (διοικητική), οικονομική και νομική αυτοτέλεια» (ΑΠ(Ολ)36/2005 ΕΕργΔ64/2006, σελ.1489, ΑΠ170/2009, ΕΕργΔ68(2010), σελ.1352, ΑΠ175/2000, ΝοΒ 49 (2001), σελ.254, ΑΠ443/1999, ΕΕργΔ 59 (2000), σελ.567, ΑΠ174/1999, ΕΕργΔ 59 (2000), σελ.36)

<sup>179</sup> Βλ. Κ.Παμπούκη, Κατάσχεση επιχειρήσεως, ΕπισκεΔ Δ/2008, σελ.947-962.

<sup>180</sup> Θα πρόκειται για μία συνολική εκτίμηση, τόσο της επιχείρησης ως συνόλου (αξία going concern), όσο και των επιμέρους στοιχείων της, προκειμένου να καθορισθεί μία τιμή πρώτης προσφοράς. Η εκτίμηση δε αυτή θα είναι έργο του εκτιμητή (άρθρ.371ΚΠολΔ), ο οποίος θα προσληφθεί από τον σύνδικο, κατόπιν αδείας του εισηγητή, προς το σκοπό αυτό.

N.1892/1990, όπου συγκεκριμένα στην περίπτωση του άρθρου 46, η υπαγωγή της επιχείρησης σε καθεστώς «ειδικής εκκαθάρισης» σηματοδοτούσε την αυτοδίκαιη λύση των συμβάσεων εργασίας<sup>181</sup> και μάλιστα χωρίς να χρειάζεται για το κύρος αυτών, ούτε καταγγελία, ούτε αποζημίωση<sup>182</sup> και τούτο με την ρητή διάταξη του άρθρου 5 του Ν.1892/1990<sup>183</sup>. Παρά την ειδική αυτή πρόβλεψη περί αυτοδίκαιης λύσης των συμβάσεων εργασίας<sup>184</sup>, το εν πολλοίς ανεπιεικές της ρύθμισης αυτής, ιδιαίτερα αν ληφθεί υπόψη η απουσία οιασδήποτε προϋπόθεσης κύρους της καταγγελίας αυτών προς το σκοπό προστασίας των εργαζομένων, και τούτο μάλιστα ex lege, αλλά και η διαφοροποίηση της ρύθμισης αυτής προς την περίπτωση της υπαγωγής της επιχείρησης σε καθεστώς πτώχευσης<sup>185</sup>, γίνεται σαφές ότι το προϊσχύον καθεστώς του Ν.1892/1990 ετίθετο σαφώς υπέρ της συλλογικής ικανοποίησης των πιστωτών και δευτερευόντως υπέρ του εξυγιαντικού για την επιχείρηση σκοπού και χαρακτήρα της ρύθμισης αυτής<sup>186</sup>. Βέβαια, και εν προκειμένω οφείλει να επισημανθεί ότι προβλεπόταν ωσαύτως η δυνατότητα προσωρινής διατήρησης μέρους των εργαζομένων, τόσο υπό το καθεστώς των ρυθμίσεων του άρθρου 9παρ.2εδ.β' του Ν.1386/1983, όσο και υπό τη ρητή διάταξη της παρ.2 του άρθρου 46<sup>α</sup> του Ν.1892/1990, ρυθμίσεις που δείχνουν την επιθυμία του νομοθέτη για την ad hoc υιοθέτηση και λύσης εξυγίανσης, με την παραμονή μέρους του προσωπικού προς το σκοπό της καλύτερης εξυπηρέτησης του συμφέροντος της επιχείρησης.

Υπό το ισχύον καθεστώς του θεσμού της «εκποίησης της επιχείρησης ως συνόλου» κατ'άρθρα 135επ.ΠτΚ, δεδομένου του εντοπιζόμενου νομοθετικού κενού περί της τύχης των συμβάσεων εργασίας, θα πρέπει να θεωρήσουμε ότι κατ'αρχήν ο πλειοδότης-αγοραστής σε καμία περίπτωση δεν είναι υποχρεωμένος να συνεχίζει τις σχέσεις εργασίας που βαρύνουν την επιχείρηση, γεγονός που αν στην αντίθετη περίπτωση εγένετο δεκτό, αφ'ενός θα αποτελούσε αντικίνητρο για τον αγοραστή και

<sup>181</sup> Βλ. αναλυτικά περί του θέματος Δ.Σιδέρη, ό.π., σελ.176-183, ΕφΠειρ538/1992, ΕΕμπΔ1992, σελ.657, ΕφΠειρ621/1999, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>182</sup> Βλ. ΑΠ(Ολ)16/1994 ΑρχΝομ1994, σελ.494, ΑΠ(Ολ)14/1994 ΝοΒ 96, σελ.34, ΕφΘεσ1938/1994 Αρμ94, σελ.1405, ΕφΘεσ1384, 1386/1998, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>183</sup> Χωρίς τούτο βέβαια να σημαίνει ότι ο εργαζόμενος δεν μπορούσε να την αναζητήσει.

<sup>184</sup> Βλ. ΕφΘεσ3160/1998 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΘεσ2312/1998 ό.π., ΕιρΠατρ384/2004 ό.π.

<sup>185</sup> Βλ. ΑΠ20/1988 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ1929/1990 ό.π., ΑΠ35/1988 ό.π., ΑΠ(Ολ)4/2008 ό.π.

<sup>186</sup> Καθ'όσον ο σκοπός της εξυγίανσης εξυπηρετείτο από τη συμφωνία των άρθρων 44 και 45 του Ν.1892/1990.

αφ'ετέρου θα επιβάρυνε δυσανάλογα το παθητικό της επιχείρησης. Πλην όμως, θα πρέπει εξ ίσου να γίνει σαφές ότι ο πλειοδότης-αγοραστής μπορεί, αξιολογώντας *ad hoc* τις περιστάσεις να προβεί σε στάθμιση ανάμεσα στην επιλογή της λύσης όλων των συμβάσεων εργασίας ή αντιθέτως της λύσης ορισμένων και της διατήρησης άλλων, ή εν τέλει της διατήρησης όλων. Η πρώτη επιλογή έχει σαφώς μεγάλη κοινωνική και οικονομική σημασία, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις των επιχειρήσεων με σπουδαία οικονομική επιρροή στην οικονομία της χώρας. Από την άλλη δε, μπορεί πράγματι σε μία συγκεκριμένη περίπτωση, η εξακολούθηση των συμβάσεων εργασίας να αποβαίνει οικονομικώς επωφελέστερη για τον αγοραστή από τη λύση αυτών, παρά το γεγονός της *de lege ferenda* απαλλαγής του από την υποχρέωση αποζημίωσης και καταγγελίας<sup>187</sup>, καθ'όσον και σε αυτήν ακόμη την περίπτωση δεν μπορεί να εμποδιστεί η αναζήτηση των οφειλομένων απαιτήσεων από τους εργαζομένους.

Προσέτι πρέπει να ληφθεί υπ'όψη το γεγονός ότι η «εκποίηση της επιχείρησης ως συνόλου» συντελείται εντός της πτωχευτικής διαδικασίας, σε αντίθεση με τους ως άνω δύο προγενέστερους θεσμούς, οι οποίοι ίσχυαν εξω-πτωχευτικά. Εν προκειμένω δηλαδή για την υπό εκποίηση ως σύνολο επιχείρηση θα πρέπει να δεχθούμε ότι ισχύει η αναστολή των ατομικών μέτρων εκτέλεσης, ως και η παύση της τοκογονίας, όπως ακριβώς και στην πτώχευση, και ως εκ τούτου κατ'αρχήν οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να στραφούν ατομικώς κατ'αυτής αναζητώντας τις απαιτήσεις τους, τόσο τις μισθωτικές, όσο και τις αποζημιωτικές.

Στην περίπτωση αυτή οι εργαζόμενοι θα περιμένουν να ικανοποιηθούν μέσω της πτώχευσης. Ήτοι, ο σύνδικος διαμέσου του εκπλειστηριάσματος που θα λάβει, ακολούθως θα προβεί σε διανομή τούτου προς τους πιστωτές της οφειλέτριας - μεταβιβασθείσης πια- επιχείρησης. Στο σημείο τούτο θα πρέπει να δεχθούμε ότι η ικανοποίηση των πιστωτών θα γίνει κατ'αναλογική εφαρμογή των άρθρων 153επ.ΠτΚ, ήτοι οι πιστωτές θα ικανοποιηθούν κατά τη σειρά προνομίου τους, ως και κατά το μέτρο απαιτήσεώς τους. Τούτο σημαίνει ότι δεδομένης της ως άνω εκποιήσεως της επιχείρησης ως συνόλου στα πλαίσια της πτώχευσης, το γενικό προνόμιο των εργαζομένων θα ισχύσει κανονικώς<sup>188</sup>, ήτοι ούτοι θα ικανοποιηθούν στην τρίτη σειρά κατάταξης

<sup>187</sup> Όπως ισχύει και στην πτώχευση, το ίδιο θα πρέπει να δεχθούμε ότι θα ισχύσει και εν προκειμένω.

<sup>188</sup> Περί τούτου, θα γίνει λόγος αναλυτικώς κατωτέρω στο υπό 5.2.4 κεφάλαιο.

κατ'άρθρο 154στοιχ.γ'ΠτΚ, ενώ προσέτι επί συρροής τούτων με πιστωτές με απαιτήσεις ασφαλισμένες με ειδικό προνόμιο, κατά την αληθή έννοια του άρθρου 156ΠτΚ, όπως τούτο παραπέμπει στη διάταξη του άρθρου 977ΚΠολΔ, οι εργαζόμενοι θα ικανοποιηθούν πριν την αναλογική για τις λοιπές απαιτήσεις (γενικού και ειδικού προνομίου σε ποσοστά 1/3 και 2/3 αντίστοιχα) διαίρεση του εκπλειστηρίσματος, διατηρώντας έτσι την de lege lata προνομιακή θέση τους.

Πλην όμως, στη ως άνω συμφωνία μεταβίβασης, η οποία συνάπτεται μεταξύ του συνδίκου και του πλειοδότη-αγοραστή, είναι εξ ίσου δυνατόν να συμφωνηθεί περαιτέρω η εκπόνηση επιχειρησιακών προγραμμάτων, η υιοθέτηση αλλαγών διαρθρωτικών επί τω σκοπώ συνέχισης της περαιτέρω επιχειρηματικής δραστηριότητας της επιχείρησης, αλλά και, γιατί όχι, η διατήρηση των θέσεων εργασίας αυτής. Προς τούτο δε, θα συντελούσε η συμμετοχή με την έννοια των «εκ τρίτου συμβαλλομένων» και άλλων παραγόντων στην κατάρτιση της σύμβασης αυτής, όπως π.χ εκπροσώπου των εργαζομένων ή του Δημοσίου, εκπροσωπούμενου από τον Υπουργό Οικονομίας και Οικονομικών, ιδίως επί εκποίσεως επιχειρήσεως με σπουδαία κοινωνική και οικονομική σημασία για ολόκληρη τη χώρα.

Τούτο θα πρέπει να γίνει δεκτό, ιδιαίτερα αν λάβουμε υπόψη ότι τόσο ο προγενέστερος θεσμός της «εξυγιαντικής μεταβίβασης» του Ν.1386/1983<sup>189</sup>, όσο και αυτός της «ειδικής εκκαθάρισης» του άρθρου 46<sup>α</sup> του Ν.1892/1990<sup>190</sup>, αν και υπήρξαν θεσμοί εξωπτωχευτικοί, τυγχάνουν συναφείς με τον ισχύοντα θεσμό της «εκποίησης της επιχείρησης ως συνόλου» των άρθρων 135επ.ΠτΚ, ο οποίος εντάσσεται ρητώς στις πτωχευτικές διατάξεις. Ήτοι, έχουν όλοι ως στόχο την επί τη ευκαιρία διατήρηση λειτουργίας της επιχείρησης, προκειμένου να επιτευχθεί η εξυγίανση αυτής, άλλως να αυξηθεί η αξία της, και κατά τούτο να επιτευχθεί η μεγαλύτερη δυνατή ικανοποίηση των πιστωτών αυτής, σε περίπτωση εν τέλει ρευστοποίησης αυτής.

Περαιτέρω δε, πρέπει να διευκρινισθεί ότι κατά την κρατούσα άποψη<sup>191</sup>, η διάταξη του άρθρου 479ΑΚ θα μείνει εν προκειμένω ανεφάρμοστη (κατ'άρθρο

<sup>189</sup> Βλ. αναλυτικά περί του θέματος Ευ.Περάκη, Η «Μεταβιβαστική εξυγίανση», Μελέτες προς τιμήν Νικολάου Α.Δελούκα, Τόμος 2<sup>ος</sup>, Εκδοτικός Οίκος Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1989, σελ.781-803.

<sup>190</sup> Βλ. Περάκη, Πτωχευτικό Δίκαιο, σελ.415-417.

<sup>191</sup> Βλ. Περάκη, ό.π, σελ.424, Σπ.Ψυχομάνη, ό.π, σελ.479.

178ΠτΚ)<sup>192</sup>, ήτοι ο πλειοδότης-αγοραστής δεν θα ευθύνεται για τα χρέη της επιχείρησης, συμπίερασμα στο οποίο ωσαύτως συντείνει και η ακολουθούμενη διαδικασία της πώλησης, η οποία συντελείται επί τη βάσει των διατάξεων του αναγκαστικού πλειστηριασμού, αρχή του οποίου αποτελεί η απαλλαγή του αποκτώντος από οιοδήποτε βάρος επί του πλειστηριασμένου πράγματος (άρθρο 1005 παρ.3ΚΠολΔ).

Στο ίδιο πλαίσιο ρυθμίσεων επί τω σκοπώ της όσο το δυνατόν ελαχιστότερης δέσμευσης του αποκτώντος (πλειοδότη-αγοραστή) την επιχείρηση, εντάσσεται και η τύχη των εργατικών απαιτήσεων, ως στοιχείων του παθητικού της επιχείρησης, ως και περαιτέρω η θέση των εργαζομένων στη μεταβιβασθείσα επιχείρηση, εγκατάσταση ή τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης, η οποία περαιτέρω ορίζεται **βάσει του π.δ178/2002 «Μέτρα σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων», το οποίο ενσωμάτωσε στην ελληνική έννομη τάξη την Οδ.2001/23/ΕΚ<sup>193</sup>**, σύμφωνα με το άρθρο 6 του οποίου (άρθρο 5 της οδ.2001/23/ΕΚ) δεν εφαρμόζεται στην πτώχευση η προστασία των εργαζομένων<sup>194</sup> σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης<sup>195</sup>.

Συγκεκριμένα, κατά τη ρητή διάταξη του άρθρου 6, τα άρθρα 4 και 5 του ίδιου π.δ, δεν εφαρμόζονται στη μεταβίβαση επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος

<sup>192</sup> Βλ. Γ.Σωτηρόπουλου, Ο νέος πτωχευτικός κώδικας: Από την «πτώχευση» στην «εξυγίανση» του ελληνικού πτωχευτικού δικαίου, ΧρΙΔ Η/2008, σελ.302, όπου ασκείται έντονη κριτική στη διάταξη του άρθρου 479ΑΚ.

<sup>193</sup> Βλ. όπως και το προγενέστερο π.δ572/1988, εκδοθέν σε συμμόρφωση προς την Οδηγία Ε.Ο.Κ. 77/187/14.2.1977 «Προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων περί μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων αυτών».

<sup>194</sup> Βλ. σχετικώς κατά το άρθρο 6 παρ. 1 του ν. 2112/1920, όπου ορίζεται ότι η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, με οποιονδήποτε τρόπο και αν επέλθει, δεν επηρεάζει την εφαρμογή των ευνοϊκών για τους υπαλλήλους διατάξεων του νόμου αυτού, που ρυθμίζει την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας τους. Το ίδιο δε, ορίζεται και με το άρθρο 9 παρ. 1 του β.δ. της 16/18.7.1920 αναφορικά με τους εργάτες και υπηρέτες, ενώ, σύμφωνα με το άρθρο 8 του κ.ν. 3514/1928, αν μεταβληθεί το πρόσωπο του εργοδότη, οι υποχρεώσεις του, που καθιερώνει το νομοθέτημα αυτό για την περίπτωση στρατεύσεως των ιδιωτικών υπαλλήλων, μεταβιβάζονται αυτοδικαίως στον νέο εργοδότη. Περαιτέρω δε, το άρθρο 6 παρ. 2 του ν. 3239/1955 για τις συλλογικές διαφορές εργασίας όριζε ότι η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν επιδρά στην εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση εργασίας, τα δε δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που πηγάζουν από αυτή μεταβιβάζονται αυτοδικαίως για το μέλλον στους διαδόχους του.

<sup>195</sup> Βλ. για τον κανόνα της ευθύνης του αποκτώντος την επιχείρηση από κοινού με τον παλαιό εργοδότη, ως και για τις αξιώσεις των εργαζομένων κατά του τελευταίου, που είχαν γεννηθεί πριν από τη μεταβίβαση (για το προγενέστερο νομοθετικό καθεστώς του π.δ.572/1988), Δημ.Ζερδελή, Μεταβίβαση επιχειρήσεων και συνέπειες στις εργασιακές σχέσεις, ΔΕΕ 1996, 238 επ., Αλ. Καρακατσάνη/Στ.Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, έκδ.1995, σελ.180, ΕφΑ03156/2002 ΔΕΕ 2003, σελ.88, ΕφΑ05341/1999, ΕΕργΔ59, σελ.271, ΕφΠειρ833/2001 ΔΕΕ 2002, σελ.884.

επιχείρησης ή εγκατάστασης, όταν ο μεταβιβάζων ευρίσκεται σε διαδικασία πτώχευσης ή σε οποιαδήποτε άλλη ανάλογη διαδικασία αφερεγγυότητας, όπως η αφερεγγυότητα ορίζεται στο άρθρο 44 παρ. 5 του ν. 2648/1998 (κατάσταση παύσης ή αναστολής πληρωμών, προβληματική επιχείρηση, που υποβάλλεται στην ειδική εκκαθάριση των άρθρων 9 του ν.1386/1983, 46 του ν.1892/1990 και 14 του ν.2000/1991, όπως αυτά ισχύουν, ασφαλιστική επιχείρηση της οποίας η άδεια ανακλήθηκε, εκκαθάριση με σκοπό την ικανοποίηση των δανειστών), η οποία κινήθηκε με σκοπό την εκκαθάριση των περιουσιακών στοιχείων του μεταβιβάζοντος και σύμφωνα με διαδικασίες που διεξάγονται υπό την εποπτεία της κατά περίπτωση αρμόδιας Αρχής<sup>196</sup>.

Στο σημείο τούτο αξίζει να επισημανθεί ότι παρά το γεγονός ότι η σχετική Οδηγία 2001/23/EK, προς την οποία εναρμονίσθηκε, κατά τα άνω, η ελληνική έννομη τάξη μέσω του π.δ178/2002, έθετε στη διακριτική ευχέρεια των κρατών-μελών την εν λόγω ρύθμιση περί εξαιρέσεως της προστασίας των εργαζομένων στην πτώχευση σε περίπτωση μεταβίβασης, εν τούτοις ο έλληνας νομοθέτης την υιοθέτησε. Τούτο σημαίνει ότι προκρίθηκε εν προκειμένω ως υπέρτερο το οικονομικό συμφέρον της μεταβίβασης, η οποία έπρεπε να «ενθαρρυνθεί», απαλλάσσοντας τον αποκτώντα από ευθύνες και υποχρεώσεις (όπως εξ άλλου συμβαίνει, κατά τα άνω, και με το άρθρο 479ΑΚ, το οποίο γίνεται δεκτό ότι δεν εφαρμόζεται εν προκειμένω), και τούτο εν σχέσει προς το κοινωνικό συμφέρον της διατήρησης των θέσεων εργασίας, το οποίο έπρεπε να υποχωρήσει.

## 5.2 Εκποίηση και ρευστοποίηση των επιμέρους στοιχείων της επιχείρησης

### 5.2.1 Η διαίρεση των απαιτήσεων των εργαζομένων

Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 1, 16, 21-27 του ΠτΚ γίνεται σαφές ότι οι εργαζόμενοι ως πιστωτές του πτωχού εργοδότη τους χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες με κριτήριο το χρόνο και την αιτία γέννησης των απαιτήσεών τους<sup>197</sup>.

Πιο συγκεκριμένα, **εάν οι απαιτήσεις των εργαζομένων γεννήθηκαν από τη δράση του οφειλέτη πριν την πτώχευση τούτου μέχρι και την ημέρα που κηρύχθηκε η πτώχευση, τότε αποτελούν πτωχευτικούς πιστωτές**. Αποτελούν δηλαδή μεταξύ

<sup>196</sup> Βλ. ΑΠ1850/2006 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΜΠρΑ017/2011 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ2101/1983 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ121/1987 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ1113/1987 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΑ05250/1987 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕιρΑ0364/1989 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>197</sup> Βλ. Περάκη, ό.π, σελ. 202επ, Α.Παπαδοπούλου, Το προνόμιο των εργαζομένων μετά την εισαγωγή του νέου πτωχευτικού κώδικα, Επιστημονική Επετηρίδα Δ.Σ.Θ. 29 (2008), σελ.81-82.

άλλων πιστωτών<sup>198</sup> την ομάδα των πιστωτών, στην οποία και θα πρέπει να ενταχθούν για να ικανοποιηθούν. Και τούτο για να συμβεί, θα πρέπει κατ'άρθρ.89επ.ΠτΚ να υποβληθούν στην διαδικασία εξέλεξης των απαιτήσεών τους<sup>199</sup>. Η πτωχευτική διαδικασία, ως και οι συνέπειες της πτώχευσης θα ισχύουν για αυτούς. Ήτοι, ούτοι θα μπορούν να ικανοποιηθούν μέσω της διαδικασίας της πτώχευσης και συγκεκριμένα από την πτωχευτική περιουσία. Με την απόφαση περί κήρυξης πτώχευσης του εργοδότη τους, οι εργαζόμενοι ως πτωχευτικοί πιστωτές ενώνονται<sup>200</sup> αυτοδικαίως και οργανώνονται σε μία ομάδα, την ομάδα των πιστωτών.

Σε τούτο ακριβώς συνίσταται **ο συλλογικός χαρακτήρας της πτωχεύσεως**<sup>201 202</sup>, καθ'όσον πλέον οι εργαζόμενοι ως πτωχευτικοί πιστωτές δεν μπορούν να ασκήσουν ατομικώς οιοδήποτε καταδιωκτικό μέτρο κατά του οφειλέτη-εργοδότη τους, καθ'όσον δεσμεύονται ρητά από την αναστολή του άρθρου 25ΠτΚ<sup>203</sup>. Τούτο σημαίνει ότι για να ικανοποιήσουν τις απαιτήσεις τους θα πρέπει να τηρήσουν την πτωχευτική διαδικασία, ήτοι να προβούν στην κατ'άρθρο 91ΠτΚ αναγγελία των απαιτήσεών τους ενώπιον του γραμματέα της πτωχεύσεως και οι απαιτήσεις τους να επαληθευθούν κατ'άρθρο 93ΠτΚ. Εάν οι απαιτήσεις τους αμφισβητηθούν κατ'άρθρο 94ΠτΚ, τότε ο εισηγητής θα αποφασίσει για την προσωρινή ή μη παραδοχή τους. Τούτο σημαίνει ότι σε περίπτωση

<sup>198</sup> Ήτοι, α) με τους ενέγγυους πιστωτές, τους εμπραγμάτως ασφαλισμένους και ειδικά προνομιούχους, β) τους (υπόλοιπους) γενικά προνομιούχους πιστωτές και γ) τους ανέγγυους ή εγγειόγραφους πιστωτές, δηλαδή αυτούς οι οποίοι δεν έχουν κανένα προνόμιο ή εμπράγματα ασφάλεια.

<sup>199</sup> Βλ. αναλυτικά περί της αναγγελίας των απαιτήσεών τους (ΑΠ1051/2008 ΕφΑΔ2009, σελ.605, ΑΠ1340/2006, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ472/2005 ΕλλΔνη 2005, σελ.1434, ΑΠ286/2000 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>200</sup> Βλ. Περάκη, ό.π, σελ.412-413, Αλεξ.Καρακατσάνη-Στ.Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ.321-323.

<sup>201</sup> Βλ. Περάκη, Η συμφωνία πιστωτών και επιχείρησης, σελ.123-139.

<sup>202</sup> Βλ. Βασιλείου Α.Χατζηϊωάννου, Η πτώχευση ως διαδικασία συλλογικής ικανοποίησης των πιστωτών, ΔικΖητΠτΔ 2012, σελ.127-129, όπου χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι η υπόσταση της επιχείρησης, αν είχε εφαρμοσθεί η ατομική αναγκαστική εκτέλεση, θα είχε ασφαλώς ανεπανόρθωτα πληγεί με την εκποίηση του ενεργητικού της.

<sup>203</sup> Βλ. περί του πολύ ενδιαφέροντος θέματος του κύρους των πράξεων της εκτελέσεως που έλαβαν χώρα πριν από την κήρυξή της, Πάρι Σ.Αρβανιτάκη, ΧρΙΔ Δ/2004, ο οποίος υποστηρίζει ορθώς αναφέροντας επί λέξει «οι προγενέστερες της πτωχεύσεως πράξεις της αναγκαστικής εκτελέσεως, όπως η επίδοση της επιταγής προς εκτέλεση, η κατάσχεση ή η κατασχετήρια έκθεση, δεν ανατρέπονται ούτε καθίστανται αναδρομικώς άκυρες (Ι.Μπρίνιας, Αναγκαστική Εκτέλεσις 12, 1983, §9, σ.47-48, έτσι και ΜΠρΠειρ276/1996 ΔΕΕ1996, σελ.1169, η οποία χαρακτηριστικά αναφέρει ότι μετά την κήρυξη της πτωχεύσεως η διαδικασία αναγκαστικής εκτελέσεως «ηρεμεί»). Η θέση μάλιστα αυτή ισχύει ανεξαρτήτως αν οι προγενέστερες πράξεις της εκτελέσεως έγιναν εντός του χρόνου παύσεως των πληρωμών: ΑΠ208/1993, ΕλλΔνη1994, σελ.1301-1302). Οι προγενέστερες της πτωχεύσεως πράξεις της αναγκαστικής εκτελέσεως διατηρούν το κύρος τους και την ισχύ τους, δυνάμενες να ανακτήσουν τις συνέπειες που κατά νόμο συνδέονται μ'αυτές μετά την τυχόν ανάκληση της περί κηρύξεως της πτωχεύσεως αποφάσεως ή την παύση των εργασιών της πτώχευσης, και επομένως να οδηγήσουν σε συνέχιση της ήδη αρξάμενης διαδικασίας εκτελέσεως κατά του οφειλέτη-πρώην πτωχού».

προσωρινής παραδοχής των απαιτήσεων αυτών και μέχρι την οριστική παραδοχή τους, ο σύνδικος θα παρακρατήσει το ποσό που τους αναλογεί και δεν θα το διανείμει σύμφωνα με τον πίνακα διανομής, περί ου κατωτέρω, που έχει συντάξει κατ'άρθρο 153ΠτΚ.

Συνέπειες του χαρακτηρισμού των εν λόγω απαιτήσεων των εργαζομένων ως πτωχευτικών αποτελούν αφ'ενός η πλασματική λήξη τους κατ'άρθ.23ΠτΚ και η παύση της τοκοφορίας αυτών κατ'άρθ.24ΠτΚ, και τούτο επί τω σκοπώ διατήρησης σε μία σταθερή βάση της προς ρευστοποίηση πτωχευτικής περιουσίας (άρθρο 16ΠτΚ) και αφ'ετέρου η αναστολή των ατομικών διώξεων σε βάρος του οφειλέτη πτωχού εργοδότη τους.

Και σε τούτο συνίσταται ίσως η σημαντικότερη συνέπεια των εν λόγω πτωχευτικών απαιτήσεων των εργαζομένων. Ήτοι, οι εργαζόμενοι εν προκειμένω ως πτωχευτικοί πιστωτές δεν δύνανται να ασκήσουν αγωγή κατά του συνδίκου<sup>204</sup> με αίτημα την εις αυτούς απόδοση των εργατικών απαιτήσεών τους. Ο μόνος τρόπος διεκδίκησης των οφειλομένων εις αυτούς είναι η πτωχευτική οδός και τούτο υπό την προϋπόθεση της εξέλεξης των απαιτήσεών τους<sup>205</sup>, προκειμένου να μπορούν να συμμετάσχουν νόμιμα στη διανομή της ρευστοποιηθείσας περιουσίας του πτωχού εργοδότη τους.

Περαιτέρω όμως, πρέπει να καταστεί σαφές ότι οι εργαζόμενοι ως πτωχευτικοί πιστωτές όχι μόνο δεν μπορούν να ασκήσουν αγωγή κατά του οφειλέτη εργοδότη τους, αλλ'ούτε να συνεχίσουν την τυχόν εκκρεμή, που άρχισε πριν από την κήρυξη της πτώχευσης, η οποία δίκη επ'αυτής δεν μπορεί καθ'οιονδήποτε τρόπο να συνεχισθεί μετά από αυτή, σε οποιοδήποτε στάδιο και αν βρίσκεται. Η διάταξη αυτή περί αναστολής των ατομικών διώξεων από το χρόνο της δημοσίευσης της απόφασης που κηρύσσει την πτώχευση, ως και οι διατάξεις των άρθρων 89επΠτΚ και 153επΠτΚ περί υποχρεωτικής υποβολής των σχετικών απαιτήσεων στη διαδικασία της εξέλεξης, ως και περί

<sup>204</sup> Βλ. ΕφΘεσ2867/2009 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, στο σκεπτικό της οποίας πολύ εύστοχα προσδιορίζεται ο ρόλος του συνδίκου, η οποία επί λέξει αναφέρει «Ο σύνδικος της πτώχευσης νομιμοποιείται ενεργητικώς και παθητικώς ως μη δικαιούχος διάδικος σε κάθε δίκη υπέρ ή κατά του πτωχού, που δεν εμποδίζεται από την αναστολή των ατομικών καταδικωτικών μέτρων ή άλλου νομικού λόγου, όπως με τους δανειστές που έχουν εμπράγματη ασφάλεια κ.λπ. σε αντικείμενο της πτωχευτικής περιουσίας είτε με τους ομοδίκους δανειστές. Κάθε αγωγή ή έφεση που ασκείται στη διάρκεια της αναστολής αυτής των καταδικωτικών μέτρων, υπό ή κατά του εναγομένου πτωχού, πρέπει να απορρίπτεται ως απαράδεκτη και αυτεπαγγέλτως.», αλλά και ΕφΘεσ407/2008, ΕΕμπΔ2009, σελ.145-150.

<sup>205</sup> Βλ. ΑΠ177/1998 ΕλλΔνη39(1999),σελ.854, ΕφΑθ4935/2003 ΕλλΔνη45(2004), σελ.255, ΠΠρΣερρ8/2010 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

διαδικασίας διανομής μέσω πτώχευσης, είναι αναγκαστικού δικαίου<sup>206</sup> και λαμβάνονται αυτεπαγγέλτως υπόψη από το δικαστήριο<sup>207</sup>.

Στο σημείο τούτο και στον αντίποδα της ως άνω δεσμεύσεως, αξίζει να σημειωθεί ότι εάν και εφ'όσον πληρούνται οι προϋποθέσεις των άρθρων 939, 941 και 943ΑΚ, τότε ο σύνδικος<sup>208</sup> (και μόνο αυτός) νομιμοποιείται να ασκήσει (ή επί ήδη ασκηθείσης να συνεχίσει επ'ονόματί του τη δίκη επ'αυτής) αγωγή καταδολίευσης εναντίον του πτωχού, ο οποίος προέβη σε επιβλαβείς απαλλοτριωτικές πράξεις προς τρίτους, το οποίο είχε ως αποτέλεσμα η υπολειπόμενη περιουσία τούτου να μην επαρκεί για την ικανοποίηση των πτωχευτικών πιστωτών-εργαζομένων<sup>209</sup>.

Περαιτέρω δε, **εάν οι απαιτήσεις των εργαζομένων δημιουργήθηκαν μετά την κήρυξη της πτώχευσης από το σύνδικο, ήτοι από τη δράση του κατά τη διάρκεια της πτώχευσης λόγω συνέχισης της επιχειρηματικής δραστηριότητας είτε από αυτόν, είτε από τον οφειλέτη, τότε οι εργαζόμενοι καθίστανται ομαδικοί πιστωτές.** Τούτο σημαίνει ότι ευρίσκονται εκτός πτωχευτικής διαδικασίας, ήτοι δεν υπάγονται σε αυτήν και κατά συνέπεια ούτε στους περιορισμούς της. Κατά συνέπεια, για να ικανοποιηθούν, έχουν τη δυνατότητα να ασκήσουν αγωγή κατά του συνδίκου, και τούτο καθ'όσον η κατ'άρθρο 25ΠτΚ αναστολή των ατομικών διώξεων δεν τους καταλαμβάνει. Κατά τούτον τον τρόπο, αποκτούν εγκύρως και εξοπλίζουν με εκτελεστό τίτλο τις απαιτήσεις τους, οι οποίες θα ικανοποιηθούν από την πτωχευτική περιουσία και μάλιστα προηγούμενοι των πτωχευτικών πιστωτών ως προς αυτές. Όσον δε αφορά στην μεταπτωχευτική περιουσία, οι εργαζόμενοι ως ομαδικοί πιστωτές μπορούν νομίμως να ικανοποιηθούν και από αυτήν, πλην όμως μόνο μετά το πέρας της πτωχεύσεως.

**Τέλος, εάν οι απαιτήσεις των εργαζομένων δημιουργήθηκαν μετά την κήρυξη της πτώχευσης και συγκεκριμένα ανεξάρτητα από την πτωχευτική περιουσία και**

<sup>206</sup> Βλ. εν προκειμένω την πολύ ενδιαφέρουσα ΑΠ2234/2009 Α2' Τμ. ΕλλΔνη51(2010), σελ.411-412, με Εισηγητή τον Αθ.Κουτρούμάνο, όπου οι εν λόγω διατάξεις χαρακτηρίζονται ως δημοσίας τάξεως όχι κατ'άρθρο 33ΑΚ, αλλά κατ'άρθρο 3ΑΚ, καθ'όσον έχουν θεσπισθεί για την εξυπηρέτηση του (ιδιωτικού) συμφέροντος των πτωχευτικών πιστωτών για σύμμετρη ικανοποίησή τους και κατά συνέπεια δεν επιφέρουν την κατ'άρθρο 897αρ.6ΚΠολΔ ακύρωση της διαιτητικής αποφάσεως

<sup>207</sup> Βλ. ΑΠ808/1990 ΕλλΔνη32(1991), σελ.538, ΕφΑ08745/1991 ΕλλΔνη34(1992), σελ.1655, ΕφΑ01088/1986 ΕλλΔνη7(1987), σελ.824.

<sup>208</sup> Βλ. ΕφΠατρ14/2006 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>209</sup> Βλ.ΠΠρΘεσ6697/2012 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ1/2006 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΠειρ14/2006 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΘεσ1589/1996 Αρμ1996, σελ.1121, ΠΠρΒολ20/2010 Αρμ2010, σελ.333.

**από τη δράση όχι του συνδίκου, αλλά του πτωχού, τότε οι εργαζόμενοι καθίστανται μεταπτωχευτικοί πιστωτές.** Τούτο συνεπάγεται, ότι ως προς τις απαιτήσεις τους αυτές, οι εργαζόμενοι δεν χρειάζεται να αναγγεθούν κατά τη διαδικασία της εξέλεξης των άρθρων 89επ.ΠτΚ, η οποία ισχύει επί των πτωχευτικών, και κατά συνέπεια δεν κατατάσσονται στον πίνακα διανομής του συνδίκου. Ως εκ τούτου, ως μεταπτωχευτικοί πιστωτές, ήτοι ως πιστωτές οι οποίοι δεν καταλαμβάνονται από την αναστολή των ατομικών διώξεων, μπορούν να εγείρουν αγωγή κατά του ίδιου του πτωχού οφειλέτη, να εξοπλίσουν τις απαιτήσεις τους με εκτελεστό τίτλο και να προβούν νομοτύπως σε αναγκαστική εκτέλεση σε βάρος της μεταπτωχευτικής περιουσίας, εκκρεμούσης της πτωχεύσεως. Τούτο βεβαίως σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι ως προς τις απαιτήσεις τους αυτές θα ικανοποιηθούν από την μεταπτωχευτική περιουσία και μόνο, ήτοι από την περιουσία που έχει δημιουργήσει ο πτωχός, ενεργών και δραστηριοποιούμενος ατομικώς σε χρόνο μετά την κήρυξη της πτώχευσης. Στο σημείο τούτο, αξίζει να επισημανθεί ιδιαιτέρως ότι θα δύνανται να ικανοποιηθούν οι εργαζόμενοι ως μεταπτωχευτικοί πιστωτές από την πτωχευτική εάν και εφ'όσον έχει επέλθει το πέρας της πτωχεύσεως και σύγχυση μεταξύ εναπομένουσας πτωχευτικής και μεταπτωχευτικής περιουσίας<sup>210</sup>.

### **5.2.2 Ένταξη των απαιτήσεων των εργαζομένων στον πίνακα κατάταξης και Διανομή**

Εάν δεν αποφασισθεί από τους πιστωτές κατ'άρθρο 84ΠτΚ ή εν τέλει δεν επιτευχθεί η συνολική εκποίηση της επιχείρησης, τότε ο σύνδικος θα προβεί στην χωριστή εκποίηση των αντικειμένων της πτωχευτικής περιουσίας<sup>211</sup>, και θα κατανείμει το εξ αυτής προκύψαν εκπλειστηρίασμα σύμφωνα με τον πίνακα διανομής του άρθρου 153ΠτΚ<sup>212</sup>.

Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 153-160 του ΠτΚ, προκύπτει ότι ο σύνδικος θα διανείμει στους πιστωτές, τόσο το εκπλειστηρίασμα που προέκυψε από τις εκποιήσεις των κατ'ιδίαν στοιχείων της πτωχευτικής περιουσίας, αλλά και ό,τι τυχόν

<sup>210</sup> Βλ. περί αυτού την πολύ ενδιαφέρουσα ΠολΠρΘεσ10250/2003, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>211</sup> Βλ. Περάκη, ό.π, σελ.434-440, όπου ο συγγραφέας χαρακτηρίζει τον τρόπο αυτό ως «κλασικό» τρόπο εκποίησης, τόσο κατά το ισχύον, όσο και κατά το προγενέστερο καθεστώς του Ν.1892/1990.

<sup>212</sup> Βλ. περί της νομικής φύσης του πίνακα διανομής ως πίνακα κατάταξης κατ'άρθρο 974ΚΠολΔ και όχι λογιστική πράξη διανομής κατά την έννοια του παλαιού καθεστώτος του άρθρου 580 του ΕμπΝ, Περάκη, ό.π, σελ.434, Χατζηϊωάννου, ό.π, σελ.186, Α.Παπαδοπούλου, ό.π, σελ.83.

διαθέσιμα έσοδα αποκόμισε από την εκμετάλλευση (ή μάλλον διοίκηση) της πτωχευτικής περιουσίας<sup>213</sup>.

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο του άρθρου 154 του ΠτΚ, κατ' αρχήν ο σύνδικος θα προαφαιρέσει α) τα δικαστικά έξοδα, β) τα έξοδα διοίκησης της πτωχευτικής περιουσίας, ως και γ) τις ομαδικές απαιτήσεις, ενώ θα παρακρατήσει τα ποσά εκείνα τα οποία πρέπει να διανεμηθούν 1) στους πιστωτές των οποίων οι απαιτήσεις έγιναν προσωρινώς δεκτές από τον σύνδικο κατ' άρθ.94εδ.2ΠτΚ, 2) στους πιστωτές, οι οποίοι άσκησαν ανακοπή κατ' άρθρο 92παρ.2ΠτΚ λόγω εκπρόθεσμης αναγγελίας τους, ως και 3) στους πιστωτές με απαιτήσεις υπό αναβλητική αίρεση, οι οποίοι και θα καταταγούν τυχαία στον πίνακα κατ' άρθρ.22παρ.2ΠτΚ.

Κατά τα άνω, διαμορφώνεται η σειρά κατάταξης των διαφόρων κατηγοριών πιστωτών, η οποία θα έχει ως εξής: α) οι ομαδικές απαιτήσεις, ήτοι και όσες θα μπορούσαν να χαρακτηρισθούν ως τέτοιες των εργαζομένων β) οι απαιτήσεις με γενικό προνόμιο, ήτοι εδώ θα ενταχθούν όσες απαιτήσεις εργαζομένων θεωρήθηκαν πτωχευτικές γ) οι απαιτήσεις με ειδικό προνόμιο και οι εμπραγμάτως ασφαλισμένες, δ) οι απαιτήσεις των ανέγγυων πιστωτών και ε) οι απαιτήσεις μειωμένης εξασφάλισης.

Στο σημείο τούτο, αξίζει να επισημανθεί ιδιαιτέρως ότι η προτίμηση της ικανοποίησης των ομαδικών πιστωτών (εργαζομένων) ισχύει μόνο έναντι της ομάδας επί διανομής από το σύνδικο και όχι επί ρευστοποίησης λόγω αναγκαστικής εκτέλεσης, που έχει επισπευθεί από ενέγγυο πιστωτή<sup>214</sup>, ο οποίος, όπως προελέχθη, δεν δεσμεύεται από την αναστολή των ατομικών διώξεων και μπορεί κανονικώς είτε να αρχίσει είτε να συνεχίσει αναγκαστική εκτέλεση, μη επηρεαζόμενος εις ουδέν από την πτωχευτική διαδικασία<sup>215</sup>. Εν προκειμένω, δεν θα μπορούν οι εργαζόμενοι ως πτωχευτικοί πιστωτές

<sup>213</sup> Ήτοι, τυχόν μισθώματα που αποκόμισε από ακίνητα του πτωχού οφειλέτη, τυχόν έσοδα από τη συνέχιση της επιχειρηματικής δραστηριότητας του πτωχού, αλλά και τυχόν εκποιήσεις που έγιναν πριν από την «ένωση» των πιστωτών κατά τις διατάξεις των άρθρων 19παρ.2, 67, 77ΠτΚ.

<sup>214</sup> Βλ. αναλυτικά περί τούτου ΕιρΛαμ32/2007 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΜονΠρΔρ26/2008 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΑθ4766/2001 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΠειρ282/1998 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ1083/1990 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>215</sup> Βλ. περί του θέματος ΑΠ450/2006 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, σύμφωνα με το σκεπτικό της οποίας το Ακυρωτικό έκρινε ότι «Στην περίπτωση, κατά την οποία συνεχίζεται ή επισπεύδεται η εκτέλεση από ενυπόθηκο δανειστή στο ακίνητο του πτωχεύσαντος οφειλέτη, τόσο ο επισπεύδων όσο και οι εκπροσωπούμενοι από το σύνδικο εγχειρόγραφοι και γενικοί προνομιούχοι δανειστές κατατάσσονται στον πίνακα που συντάσσει ο υπάλληλος του πλειστηριασμού κατά την τάξη που προβλέπεται στις διατάξεις των άρθρων 975επ.ΚΠολΔ. Η απαίτηση από αντιμισθία του συνδίκου δεν προτιμάται στην ικανοποίηση έναντι του ενυποθήκου ή έναντι των γενικών προνομιούχων, όταν, στην τελευταία περίπτωση, έχει ως αποτέλεσμα τη βλάβη του ενυποθήκου, ο οποίος, αν δεν ικανοποιηθεί πλήρως από τα 2/3 (κατ' άρθρο 977 παρ.1 εδ.β'»

να συνεχίσουν την εκτέλεση που άρχισε ενέγγυος πιστωτής, αλλ' ούτε να αναγγελθούν εις αυτήν, παρά μόνο εάν υποβληθούν στη διαδικασία επαλήθευσης. Όταν τούτο συμβεί, τότε θα ενταχθούν στον πίνακα κατάταξης της επισπευθείσης παρά του ενέγγυου πιστωτή αναγκαστικής εκτέλεσης, πλην όμως όχι ατομικώς, αλλά αποκλειστικά και μόνο μέσω του συνδίκου<sup>216</sup>. Στην περίπτωση τώρα, κατά την οποία οι «πτωχευτικοί» εργαζόμενοι δεν έχουν προλάβει να υποβληθούν στη διαδικασία εξέλεξης των απαιτήσεών τους και στο μέτρο που διαλαμβάνεται ότι εάν ικανοποιηθούν στο σύνολό τους, τότε το εκπλειστηρίασμα που απομένει είναι ανεπαρκές για την ικανοποίηση των ενέγγυων κατ'άρθρο 159ΠτΚ, τότε θα πρέπει ίσως να δεχθούμε ότι η κατάταξη του συνδίκου ως προς τις απαιτήσεις αυτές θα γίνει τυχαία κατ'άρθρο 978ΚΠολΔ.

Εν προκειμένω, οφείλει περαιτέρω να γίνει σαφές ότι εάν έχει, κατά τα άνω, επισπευθεί αναγκαστική εκτέλεση πριν την κήρυξη της πτώχευσης του εργοδότη, εκ μέρους του πτωχευτικού και έχοντος γενικό προνόμιο εργαζομένου, αυτή θα ανασταλεί αυτοδικαίως και τούτο για χρονικό διάστημα από την κήρυξη της πτώχευσης μέχρι την περάτωση αυτής<sup>217</sup>. Βεβαίως, οφείλει εδώ να σημειωθεί ότι γίνεται δεκτό<sup>218</sup> ότι εάν έχει προλάβει να συντελεσθεί ο πλειστηριασμός κατ'άρθρο 999ΚΠολΔ και ο πίνακας κατάταξης έχει καταστεί τελεσίδικος και απρόσβλητος από τους πιστωτές, τότε το εκπλειστηρίασμα θα λάβουν κανονικά οι εργαζόμενοι ως έχοντες γενικό προνόμιο πτωχευτικοί πιστωτές.

### 5.2.3 Επί συρροής ειδικών (άρθ.155ΠτΚ) και γενικών (άρθ.154ΠτΚ) προνομίων

Κατά το Σχέδιο Νόμου του Πτωχευτικού Κώδικα, είχε αρχικώς προβλεφθεί στο άρθρο 156παρ.1ΣχΝ ότι το  $\frac{1}{2}$  διανέμεται στους πιστωτές με απαιτήσεις που έχουν ειδικό προνόμιο και το  $\frac{1}{2}$  στους πιστωτές με απαιτήσεις που έχουν γενικό προνόμιο. Παράλληλα δε, δυνάμει του άρθρου 180ΣχΝ ορίζετο ότι το άρθρο 31 του Ν.1545/1985 καταργείτο.

---

ΚΠολΔ), δικαιούται να λάβει και το τυχόν υπόλοιπο από το  $\frac{1}{3}$ , μετά την κατάταξη των γενικών προνομίων, μέχρι εξαντλήσεως του ποσού της απαιτήσεώς του (ΑΠ1083/1990 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ636/1977 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ1128/1975 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)»

<sup>216</sup> Βλ. περί του θέματος της άκυρης ατομικής αναγγελίας του «πτωχευτικού εργαζομένου» ΑΠ841/2001 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, αλλά και ΑΠ305/2003 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>217</sup> Κατά συνέπεια, ο εργαζόμενος αυτός με την ιδιότητά του ως πτωχευτικού πιστωτή, κατά τα γενικά ισχύοντα, θα πρέπει για να ικανοποιηθεί στις απαιτήσεις του κατά του πτωχού, να συμμετάσχει στην πτωχευτική διαδικασία.

<sup>218</sup> Βλ. Μπρίνια, ό.π, σελ.795.

Συνεπώς, το αρχικώς προταθέν Σχέδιο<sup>219</sup>, διαφοροποιούμενο από τις διατάξεις του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας και τη δι'αυτών πρόβλεψη περί εξαιρέσεως των εργατικών απαιτήσεων από το σύστημα χωρισμού του εκπλειστηριάσματος, αφ'ενός καταργούσε ρητώς τον επί τα βελτίω διαχωρισμό της θέσης των εργαζομένων, τους οποίους ενέτασσε κανονικώς στη διαίρεση του εκπλειστηριάσματος, αφ'ετέρου δε προσαύξανε το ποσοστό συμμετοχής τους εις τούτο από το 1/3 στο 1/2. Ήτοι, προέκρινε εμφανώς ως υπέρτερο το συμφέρον των λοιπών πιστωτών και της επιχείρησης, ενώ περαιτέρω απομείωνε καίρια τη θέση των εργαζομένων. Τελικώς, η ρύθμιση αυτή δεν υιοθετήθηκε.

Συγκεκριμένα, κατά την υιοθετηθείσα τελικώς και ισχύουσα μέχρι σήμερα διάταξη του άρθρου 156ΠτΚ, το σύστημα διαχωρισμού του εκπλειστηριάσματος ισχύει αυτούσιο όπως και στον ΚΠολΔ, μέσω των ρυθμίσεων του άρθρου 977ΚΠολΔ και του άρθρου 31 του Νόμου 1545/1985, ενώ περαιτέρω οι απαιτήσεις των εργαζομένων καταβάλλονται πριν την αναλογική για τις λοιπές απαιτήσεις (γενικού και ειδικού προνομίου σε ποσοστά 1/3 και 2/3 αντίστοιχα) διαίρεση του εκπλειστηριάσματος, διατηρώντας έτσι την *de lege lata* προνομιακή θέση τους.

Κατά τη διάταξη του άρθρου 156ΠτΚ, επί διανομής, όταν συρρέουν τόσο απαιτήσεις με ειδικό προνόμιο κατ'άρθρο 155ΠτΚ, όσο και απαιτήσεις με γενικό προνόμιο κατ'άρθρο 154ΠτΚ, τότε το προς διανομή ποσό που συγκέντρωσε ο σύνδικος θα διανεμηθεί κατά τη ρητή παραπομπή του υπό κρίσιν άρθρου σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 977ΚΠολΔ σε συνδυασμό με τις ρυθμίσεις του άρθρου 31 του Ν.1545/1985.

Κατά ταύτα, προκύπτει ότι είτε επί περιπτώσει διανομής υπό του συνδίκου, είτε επί περιπτώσει διανομής υπό του επί του πλειστηριασμού αρμοδίου υπαλλήλου (σε περίπτωση επίσπευσης αναγκαστικής εκτέλεσης υπό ενέγγυου πιστωτή, η οποία, κατά τα άνω, δεν επηρεάζεται από την κήρυξη της πτώχευσης<sup>220</sup>), οι απαιτήσεις των εργαζομένων ικανοποιούνται πριν την διαίρεση του εκπλειστηριάσματος<sup>221</sup>, δηλαδή πριν την θεσπισθείσα ρύθμιση σύμφωνα με την οποία οι απαιτήσεις των γενικών

<sup>219</sup> Βλ. Κ.Μακρίδου, ό.π, σελ.1045-1055.

<sup>220</sup> Βλ. κριτική επ'αυτού Β.Χατζηϊωάννου, ό.π, σελ.129, Μάζη, Εκκαθάριση και Διανομή της πτωχευτικής περιουσίας («Εκκαθάριση»), 2008, σελ.14.

<sup>221</sup> Οφείλει δε να επισημανθεί ότι οι πιστωτές της ίδιας τάξης, ήτοι οι εργαζόμενοι μεταξύ τους, θα ικανοποιηθούν συμμετρως.

προνομιούχων πιστωτών ικανοποιούνται έως το 1/3 του διανεμόμενου στους πιστωτές εκπλειστηριάσματος, ενώ οι έχοντες ειδικό προνόμιο θα ικανοποιηθούν στα υπόλοιπα 2/3 τούτου.

Εάν τούτο δεν γινόταν δεκτό για τους χαρακτηριζομένους -στις περισσότερες των περιπτώσεων- ως «πτωχευτικούς πιστωτές» εργαζομένους, τότε θα ευρισκόμεθα έμπροσθεν μίας καταφανούς ανεπιείκειας του πτωχευτικού νομοθέτη. Και τούτο καθ'όσον σε αυτήν την περίπτωση, οι εργαζόμενοι δεν θα προλάβαιναν σχεδόν ποτέ να ικανοποιηθούν από το εκπλειστηρίασμα και κατά ταύτα θα απέμεναν αυτοδικαίως εκτός διανεμόμενου μερίσματος, χωρίς από την άλλη να δύνανται να στραφούν ατομικώς κατά του πτωχού. Ήτοι, θα ήταν δέσμιοι του αφερέγγυου εργοδότη τους, ο οποίος όπισθεν της πτωχεύσεως θα έβρισκε την καλύτερη διέξοδο διαφυγής εκ των οφειλομένων έναντι των εργαζομένων του, και μάλιστα «με τις ευλογίες του νόμου».

Για το λόγο αυτό, ο πτωχευτικός νομοθέτης, μη αρκούμενος στην ως άνω ανεπιεική λύση<sup>222</sup>, προέκρινε μία περισσότερο δίκαιη και συγκεκριμένα μία λύση τυγχάνουσα προϊόν στάθμισης υπ'αυτού των εν προκειμένω αντικρουόμενων συμφερόντων.

Συνεπώς, **δυνάμει του συνδυασμού των διατάξεων των άρθρων 977ΚΠολΔ και 31 του Νόμου 1545/1985, οι απαιτήσεις των εργαζομένων, αλλά και οι παρεπόμενες αυτών, θα ικανοποιηθούν πριν από την ως άνω διαίρεση σε ποσοστά<sup>223</sup>.** Ήτοι, οι εργαζόμενοι, με την ρητή εξαίρεση του νόμου, θα ικανοποιηθούν προηγούμενοι των λοιπών. Η ως άνω υποδιαίρεση του εκπλειστηριάσματος θα ισχύσει, κατά τα ανωτέρω, μόνο για τους λοιπούς γενικώς προνομιούχους πιστωτές, αλλά και τους έχοντες ειδικό προνόμιο.

Συνεπώς, γίνεται πρόδηλο ότι η ρύθμιση αυτή ευρίσκεται στον αντίποδα του χαρακτηρισμού των απαιτήσεων των εργαζομένων ως πτωχευτικών<sup>224</sup>, ήτοι έρχεται να

<sup>222</sup> Βλ. Περάκη, ό.π, σελ.443, Α.Παπαδοπούλου, ό.π, σελ.86-87, αλλά και Καλλιόπης Θ.Μακρίδου, Τα προνόμια στην πτώχευση κατά την προτεινόμενη αναμόρφωση του Πτωχευτικού Κώδικα, ΝοΒ2007, σελ.1047-1048, 1055.

<sup>223</sup> Βλ. ΑΠ1625/2008 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΟΛΑΠ22/2000 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΘεσ4/2010 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, αλλά και σχόλιο Α.Μπακόπουλου επί της ΑΠ452/1994 Α' Τμήμα ΕλλΔνη36(1995), σελ.344-345, σύμφωνα με τον οποίο «Η διάταξη αυτή σκοπό έχει την εξυπηρέτηση γενικότερης κοινωνικής ανάγκης και συγκεκριμένα τη στήριξη των οικονομικά ασθενέστερων προσώπων, τα οποία έχουν απαιτήσεις από παροχή εξηρημένης εργασίας κατά του οφειλέτη, εναντίον του οποίου γίνεται η εκτέλεση».

<sup>224</sup> Όπως χαρακτηριστικά υποστηρίχθηκε από το Ακυρωτικό στο σκεπτικό της αποφάσεως 35/1998.

«εξισορροπήσει» το συμφέρον αφ' ενός των υπόλοιπων πιστωτών και της επιχείρησης, τα συμφέροντα των οποίων προασπίζονται ευθέως υπό του πτωχευτικού νομοθέτη και τις περισσότερες φορές λογίζονται υπέρτερα και αφ' ετέρου των εργαζομένων, οι οποίοι με τον ως άνω χαρακτηρισμό των απαιτήσεών τους ως «πτωχευτικών», θα αντιμετώπιζαν – τουλάχιστον τις περισσότερες φορές- και χωρίς την ως άνω ρητή εξαίρεση, τη μη ικανοποίησή τους.

Καταληκτικά, οφείλει να επισημανθεί ότι τα ανωτέρω δεν ισχύουν για όσες απαιτήσεις των εργαζομένων χαρακτηρίστηκαν ως «ομαδικές». Βεβαίως, αυτές θα αποτελούν την «εξαίρεση», καθ' όσον ο σύνδικος, προστατεύοντας το συμφέρον της επιχείρησης του πτωχού<sup>225</sup>, θα σπεύσει να καταγγείλει τις συμβάσεις εργασίας και ως εκ τούτου οι απαιτήσεις των εργαζομένων εξ αυτών θα είναι πτωχευτικές. Πλην όμως, οφείλει να λεχθεί ότι οι απαιτήσεις αυτές θα ικανοποιηθούν, κατά τα άνω, με προαφαίρεση των αντιστοίχων ποσών τους πριν από όλες τις άλλες απαιτήσεις. Ήτοι, για αυτές δεν θα προκύψει η ως άνω συρροή και η άρση αυτής δυνάμει της διάταξης του άρθρου 156ΠτΚ.

#### **5.2.4 Ειδικά περί του «προνομίου» των πτωχευτικών απαιτήσεων των εργαζομένων**

Κατά το Σχέδιο Νόμου του Πτωχευτικού Κώδικα και συγκεκριμένα στο άρθρο 154ΣχΝ τούτου προβλεπόταν ότι «οι απαιτήσεις από την παροχή εξηρημένης εργασίας, καθώς και οι απαιτήσεις δικηγόρων από πάγια περιοδική αμοιβή, εφόσον προέκυψαν κατά τους τελευταίους έξι (6) μήνες πριν από την κήρυξη της πτώχευσης, χωρίς τόκους. Απαιτήσεις από αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σχέσης εξηρημένης εργασίας, καθώς και απαιτήσεις εμμίσθων δικηγόρων για αποζημίωση λόγω λύσης της σύμβασης έμμισθης εντολής κατατάσσονται στην τάξη αυτή ανεξάρτητα από τον χρόνο που προέκυψαν. Απαιτήσεις δικηγόρων από αμοιβές, έξοδα και αποζημιώσεις, εφόσον αμείβονται κατά υπόθεση, κατατάσσονται στην τρίτη τάξη, εφόσον προέκυψαν κατά τους τελευταίους έξι (6) μήνες πριν από την κήρυξη της πτώχευσης»

Γίνεται σαφές ότι η ως άνω πρόβλεψη περί των εργατικών απαιτήσεων, μολονότι θέσπιζε ρητά περί του προνομιακού χαρακτήρα τούτων και δη στην τρίτη σειρά των γενικών προνομίων, πλην όμως περιόριζε την προστασία αυτών, καθ' όσον εκτεινόταν

<sup>225</sup> Το οποίο μάλιστα οφείλει να πράξει, όπως προκύπτει από τη ρητή διάταξη του άρθρου 80ΠτΚ περί αστικής ευθύνης τούτου. Εάν δεν το πράξει, πληρουμένων και των λοιπών προϋποθέσεων της παρ.2 του άρθρου 80ΠτΚ θα βρεθεί υπόλογος απέναντι στην ομάδα των πιστωτών.

μόνο σε απαιτήσεις που δημιουργήθηκαν κατά το χρονικό διάστημα έξι (6) μόλις μηνών πριν την πτώχευση, ενώ δεν κάλυπτε με ασφάλεια και τους τόκους αυτών. Ήτοι, το Σχέδιο του Πτωχευτικού Κώδικα περιόριζε το προνόμιο των εργατικών απαιτήσεων εν σχέσει προς τον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας, η προστασία του οποίου εκτεινόταν σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών από την πτώχευση.

Αντιθέτως, **σήμερα η ρύθμιση που έχει υιοθετηθεί τελικώς και ισχύει σήμερα, ευρίσκεται σε πλήρη αρμονία με την αντίστοιχη του άρθρου 975παρ.3 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας και συγκεκριμένα ορίζεται στο εδάφιο γ' του άρθρου 154ΠτΚ ότι στην τρίτη τάξη κατατάσσονται « γ) οι απαιτήσεις από την παροχή εξηρημένης εργασίας, καθώς και οι απαιτήσεις των δικηγόρων από πάγια περιοδική αμοιβή, εφόσον προέκυψαν κατά την τελευταία διετία πριν την κήρυξη της πτώχευσης. Απαιτήσεις από αποζημίωση λόγω καταγγελίας σχέσεως εξηρημένης εργασίας, καθώς και απαιτήσεις εμμίσθων δικηγόρων για αποζημίωση λόγω λύσης της σύμβασης έμμισθης εντολής κατατάσσονται στην τάξη αυτή ανεξάρτητα από το χρόνο που προέκυψαν. Απαιτήσεις δικηγόρων από αμοιβές, έσοδα και αποζημιώσεις, εφόσον αμείβονται κατά υπόθεση, κατατάσσονται στην τάξη αυτή, εφόσον προέκυψαν κατά τους τελευταίους έξι (6) μήνες πριν την κήρυξη της πτώχευσης.»**

Ήτοι, σήμερα ο πτωχευτικός νομοθέτης, εισακούοντας την κοινωνική επιταγή<sup>226</sup> για επιεικέστερη προς τους εργαζομένους ρύθμιση, αλλά και τον ευρύτερο κοινωνικό σκοπό, ο οποίος έγκειται τόσο στην ισχυρή αλλά δίκαιη προστασία εκείνων που βοηθούν με την προσωπική τους εργασία στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων<sup>227</sup>, όσο και στην προστασία των μισθωτών, εξ αιτίας των εξαιρετικών συνθηκών αφερεγγυότητας του πτωχού εργοδότη τους, στις οποίες έχει περιέλθει ούτος εξ αποκλειστικής υπαιτιότητάς του και μόνο. Εν όψει όλων τούτων, ο νομοθέτης, **όχι μόνο «εξοπλίζει» την απαίτησή τους, κατατάσσοντάς την στην τρίτη σειρά των γενικών προνομίων, αλλά περαιτέρω διευρύνει το προστατευτικό πλαίσιο αυτής, εκτείνοντάς την σε χρονικό διάστημα και δύο (2) ετών πριν την πτώχευση.**

<sup>226</sup> Βλ. περί « λόγων κοινωνικής ανάγκης» ομιλεί η Κ.Θ.Μακρίδου, ό.π, σελ.1047.

<sup>227</sup> Βλ. ΕφΘεσ353/2003, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

Όσον αφορά δε στην ως άνω χρονική αφετηρία, η οποία ανατρέχει στο χρονικό σημείο της πτώχευσης<sup>228</sup> για την εκκίνηση αναδρομικού υπολογισμού της διετίας αξίζει εν προκειμένω να προσεχθεί ότι αυτή διαφοροποιείται από την αντίστοιχη του άρθρου 975παρ.3ΚΠολΔ, στην οποία διαλαμβάνεται ως τέτοια η ημέρα του πλειστηριασμού<sup>229</sup>.

Προσέτι, όσον αφορά στο πολύ ενδιαφέρον ζήτημα εάν και κατά πόσο καλύπτονται από την ως άνω «προνομιακή ασφάλεια» και οι παρεπόμενες<sup>230</sup> των ως άνω κυρίων απαιτήσεις όπως π.χ οι τόκοι, και εάν ναι, σε ποία έκταση, θα γίνει δεκτό ότι πράγματι καλύπτονται και μάλιστα σε χρονική έκταση ίση με τις κύριες αυτών, ήτοι οι τόκοι που δημιουργήθηκαν μέχρι την πτώχευση και δύο (2) χρόνια πριν από αυτήν<sup>231</sup>.

Τούτο δεν έγινε εξ υπαρχής δεκτό, καθ'όσον κρατούσα υπήρξε η άποψη ότι στο ως άνω προνόμιο δεν περιλαμβάνονται οι τόκοι, και τούτο καθ'όσον ούτοι παύουν από της κηρύξεως της πτωχεύσεως<sup>232</sup>, όπως τούτο προκύπτει για τις γενικώς προνομιούχες απαιτήσεις εξ αντιδιαστολής από το άρθρο 24παρ.1ΠτΚ. Πλην όμως, το γεγονός της παύσης της τοκογονίας των γενικώς προνομιούχων απαιτήσεων, ήτοι και των εργατικών δεν συνεπάγεται το εν γένει μη αξιόσιμο των εν λόγω κονδυλίων, αλλά τη μη επιδίκαση αυτών για το χρόνο μετά την πτώχευση, άποψη που επίσης υποστηρίχθηκε<sup>233</sup>. Τόκοι θα αναζητηθούν και θα αποδοθούν για το χρονικό διάστημα μέχρι την πτώχευση και δύο (2) χρόνια πριν από αυτήν<sup>234</sup>. Ωστόσο, οφείλει ωσαύτως να επισημανθεί ότι σήμερα υποστηρίζεται ακόμη η έκταση του προνομίου τούτου και σε χρόνο μεταγενέστερο της

<sup>228</sup> Βλ. ΑΠ(Ολ)22/2000 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ1/1995 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ1625/2008 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΑ0696/2004 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΑ0392/2009 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΘεσ1956/1997 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ(Ολ)30/1996 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, στην οποία επί λέξει αναφέρεται «λαμβάνεται κατ' αρχήν υπόψη η ημέρα του πλειστηριασμού και σε περίπτωση συνδρομής πτωχεύσεως του οφειλέτη και επακολουθήσαντος πλειστηριασμού ακινήτου της πτωχευτικής περιουσίας η ημέρα κηρύξεως της πτωχεύσεως μέχρι της οποίας, επερχομένης και της στερήσεως από τον πτωχεύσαντα της διοικήσεως της πτωχευτικής περιουσίας, που προορίζεται έκτοτε για την ικανοποίηση των μέχρι τότε δανειστών του πτωχεύσαντος, περιορίζονται και οι ικανοποιούμενες από την περιουσία αυτή απαιτήσεις, περιλαμβανομένων και εκείνων που απολαύουν γενικού προνομίου».

<sup>229</sup> Βλ. εν προκειμένω την πολύ ενδιαφέρουσα ΑΠ313/1993 Α' Τμήμα με σχ.Νικολάου Ζήκα, ΕλλΔνη 35(1994), αλλά και την πρόσφατη ΑΠ1819/2011, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>230</sup> Βλ. Κάμπτσιου-Μπέτζιου, ό.π, σελ.195.

<sup>231</sup> Βλ. Α.Παπαδοπούλου, ό.π, σελ.85, Χ.Τριανταφυλλίδη, Τα προνόμια στην πτώχευση πριν και μετά τον Πτωχευτικό Κώδικα (Ν.3588/2007), ΔΕΕ 12/2008(Ετος 14<sup>ο</sup>), σελ.1361, Δ.Σιδέρη, Προστασία Μισθωτού, Έκδοση 2005, σελ.140-141.

<sup>232</sup> Βλ. ΕφΑ02697/1997, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>233</sup> Βλ. ΑΠ(Ολ) 22/2000 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ1158/2006 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ1484/2003 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>234</sup> Βλ. ΕφΑ0267/2012 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ1026/2010 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΑ0392/2009 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ283/1997 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, αλλά και Κ.Μακρίδου, ό.π, σελ.1048.

πτώχευση<sup>235</sup>. Στο σημείο τούτο, οφείλει να προσεχθεί ότι ο χρονικός αυτός περιορισμός ως προς τις παρεπόμενες απαιτήσεις, δεν ισχύει για τις απαιτήσεις από αποζημίωση λόγω καταγγελίας σχέσεως εξηρημένης εργασίας, οι οποίες ασφαρίζονται προνομιακώς, κατά τα άνω, απεριορίστως ανεξαρτήτως του χρόνου, κατά τον οποίο προέκυψαν. Ήτοι, οι τόκοι εξ αποζημιώσεως λόγω καταγγελίας θα αναζητηθούν σε χρόνο, τόσο πριν, όσο και μετά την πτώχευση<sup>236</sup>.

Προσέτι, όσον αφορά στο εύρος υπαγωγής στο ως άνω προνόμιο, αμφοτέρως νομολογία<sup>237</sup> και θεωρία<sup>238</sup> δέχονται σήμερα όχι μόνο τις αυστηρώς προερχόμενες χρηματικές απαιτήσεις μισθών εκ της σχέσεως εργασίας μισθωτού και πτωχού εργοδότη, αλλά περαιτέρω κάθε απαίτηση εξ αφορμής αυτής, ήτοι απαιτήσεις από αδικαιολόγητο πλουτισμό, από αδικοπραξία, χρηματική αποζημίωση εξ ηθικής βλάβης, καθώς και τα πάσης φύσεως επιδόματα όπως αποζημίωση περί μη χορήγησης αδείας, οδοιπορικά έξοδα κ.ά.

Στο σημείο τούτο, οφείλει να επισημανθεί η παντελώς διαφορετική αντιμετώπιση των απαιτήσεων δικαστικών εξόδων εξ αφορμής της σχέσεως εργασίας, τα οποία, αντίθετα προς τα άνω, δεν ασφαρίζονται με το ως άνω προνόμιο των λοιπών εργατικών απαιτήσεων, και τούτο καθ'όσον αυτά, κατ'ορθή εκτίμηση, δεν απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας, αλλά από το δικαστικό αγώνα μισθωτού και εργοδότη<sup>239</sup>.

Όσον αφορά περαιτέρω **στην υπαγωγή των απαιτήσεων από αποζημίωση λόγω καταγγελίας σχέσεως εξηρημένης εργασίας** στο ως άνω προνομιακό καθεστώς και μάλιστα κατά τρόπο απεριορίστο, καθ'όσον, ως προκύπτει από το ρητό γράμμα του νόμου, η ως άνω προνομιακή μεταχείριση είναι παντελώς ανεξάρτητη του χρόνου

<sup>235</sup> Βλ. ΑΠ658/2013 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, στο σκεπτικό της οποίας αναφέρεται η σχετικώς υποστηριχθείσα από το δευτεροβάθμιο Δικαστήριο περί της έκτασης του προνομίου των τόκων και στο χρόνο μετά την πτώχευση, αλλά και ΑΠ290/2000 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ945/2001 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>236</sup> Βλ. ΕφΘεσ353/2003 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 561/2006 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ61/2001, ΕλλΔνη2001, σελ.914, ΑΠ704/1999 ΔΕΕ 2000, σελ.77, ΑΠ112/1998, ΕλλΔνη1998, σελ.1543επ., ΑΠ283/1997, ΝοΒ1998, σελ.1236επ., ΑΠ8/1995 ΕΕργΔ1996, σελ.333, ΕφΑθ146/2007, ΔΕΕ 2007, σελ.687, ΕφΔωδ 189/2005 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΑθ8420/1993 ΕλλΔνη1994, σελ.1103επ.

<sup>237</sup> Βλ. ΑΠ158/1996 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΑθ8470/2000 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΑθ5672/2002 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΜΠρΙωανν130/2010 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΑθ1666/2000 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ1351/2006 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>238</sup> Βλ. Α.Κοτσίρη, ό.π, σελ.711, Περάκη, ό.π, σελ.439, Κ.Μακρίδου, ό.π, σελ.1047, Χ.Τριανταφυλλίδη, ό.π, σελ.1363, Α.Παπαδοπούλου, ό.π, σελ.84.

<sup>239</sup> Βλ.ΑΠ158/1996 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ283/1997 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΑθ8470/2000 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

γεννήσεως τούτων, τούτο παρέχεται από το νομοθέτη ως δίκαιο «αντιστάθμισμα»<sup>240</sup> του για πολλούς άδικου χαρακτηρισμού των απαιτήσεων αυτών ως πτωχευτικών<sup>241</sup>, αλλά και της παραδοχής περί μη υποχρέωσης σύγχρονης με την καταγγελία καταβολής της αποζημίωσης.

Υποστηρίζεται δηλαδή βασίμως ότι η εν λόγω απαίτηση θα έπρεπε να θεωρείται πάντοτε ως «ομαδική» και όχι και ως «πτωχευτική», και τούτο καθ'όσον προέρχεται πάντοτε από πράξη του συνδίκου, ο οποίος προβαίνει στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Κατά ταύτα, η «τεχνητή νομική κατασκευή» που έχει εισαχθεί στον Πτωχευτικό Κώδικα, μετά την αντίστοιχη προς τούτο παραδοχή της νομολογίας, του διαχωρισμού της φύσης της απαίτησης σε ομαδική ή πτωχευτική ανάλογα με το αν ο σύνδικος απασχόλησε τον εργαζόμενο όχι μόνο δεν πείθει, αλλά περαιτέρω έρχεται σε ευθεία αντίφαση με τη φύση και το σύστημα δικαίου των διατάξεων του Πτωχευτικού Κώδικα.

Παρά ταύτα και εν όψει όλων των ως άνω προβληματισμών, η αποζημίωση, αφού κατά τη διάταξη της παρ.4 του άρθρου 34ΠτΚ χαρακτηριστεί ως πτωχευτική<sup>242</sup>, τότε θα ικανοποιηθεί προνομιακώς κατά τη διάταξη του άρθρου 154περ.γΠτΚ και μάλιστα, όπως προελέχθη, ανεξάρτητα από το χρόνο που προέκυψαν.

### 5.2.5 Προθεσμίες άσκησης των εργατικών απαιτήσεων

Γίνεται δεκτό ότι η κατ'άρθρο 25ΠτΚ αναστολή των ατομικών διώξεων δεν συνεπάγεται την αναστολή των προθεσμιών διεκδίκησης των εν λόγω απαιτήσεων, ήτοι

<sup>240</sup> Βλ. ΑΠ(Ολ)4/2008 ΔΕΕ5/2008, σελ.626, ΑΠ(Ολ)35/1998 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, Δ. Σιδέρη, ό.π, σελ. 141, όπου ο συγγραφέας υποστηρίζοντας την εν λόγω διαφοροποίηση ως προς την αποζημίωση, αναφέροντας επί λέξει «οι λόγοι διαφοροποίησης της αποζημίωσης οφείλονται προφανώς στο μη μισθολογικό της χαρακτήρα που συνοδεύεται από μία λειτουργία αποκατάστασης των δυσμενών συνεπειών που προκύπτουν λόγω της απώλειας της θέσης εργασίας...η αποζημίωση απόλυσης, αντικατοπτρίζοντας την υπεραξία που δημιουργήθηκε στην επιχείρηση από την παροχή εργασίας, η οποία συνέβαλε στην ανάπτυξη της, δεν είναι δυνατόν να περιοριστεί σε ό,τι αφορά τις παρεπόμενες αξιώσεις που απορρέουν από αυτήν...», αλλά και Δούβλη, Η τοκοφορία των εργατικών απαιτήσεων στην πτώχευση, την εξυγίανση και την εκκαθάριση υπερχρεωμένων επιχειρήσεων, όπου αναφέρεται «επειδή η αποζημίωση απόλυσης δεν καταβάλλεται αμέσως στους εργαζομένους, ώστε να αντιμετωπίσουν τις άμεσες βιοτικές ανάγκες που ανακύπτουν μετά την απώλεια της θέσης εργασίας τους, η απεριόριστη τοκοφορία της αντίστοιχης απαίτησης, υποστηρίζει μία άποψη, λειτουργεί αποζημιωτικά και ως αντίβαρο στην παραπάνω δυσμενή πρακτική».

<sup>241</sup> Βλ. Κωνσταντίνου Γ.Παμπούκη, ΕπισκεΔ Β/2008, σελ.507, αλλά και Κ.Παμπούκη, Επίδραση της πτώχευσης στις συμβάσεις εργασίας, ΕπισκεΔ Γ/2000, σελ.581-585, όπου ο συγγραφέας υποστηρίζει ότι η ρύθμιση αυτή είναι άδικη και διαπνέεται από ιδιαίτερη εύνοια προς τους πτωχευτικούς πιστωτές, «μία εύνοια που κλείνει τα μάτια μπροστά στην αδικία που κατ'αντανάκλαση προσγίνεται στον εργαζόμενο», Μ.Τσολάκη, ό.π, σελ.629-630.

<sup>242</sup> Βλ. Ιω.Σ.Μπρίνια, Αναγκαστική Εκτέλεσις, Τόμος πρώτος, Β' Έκδοσις-Ανατύπωσις, σελ.42-50.

ούτε της παραγραφής ούτε της αποσβεστικής προθεσμίας, οι οποίες κατά το γενικό κανόνα των διατάξεων 264παρ.2 και 279ΑΚ διακόπτονται με την αναγγελία για επαλήθευση στην πτώχευση.

Τούτο σημαίνει ότι επί περιπτώσει συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου, ο μισθωτός για την έγκυρη άσκηση των εν λόγω απαιτήσεων του κατά του πτωχού εργοδότη πρέπει να τηρήσει τις εν προκειμένω ειδικές προθεσμίες της εργατικής νομοθεσίας, οι οποίες ισχύουν κανονικά. Ήτοι, **σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 6 του Ν.3198/1955**, η αξίωση του μισθωτού για καταβολή εις αυτόν της αποζημίωσης (σύμφωνα με το Ν.2112/1920) λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας του από τον σύνδικο, **πρέπει να ασκηθεί εντός έξι (6) μηνών από την ημερομηνία κατά την οποία κατέστη αυτή απαιτητή**, ήτοι από την καταγγελία<sup>243</sup>.

Κατά συνέπεια, προκειμένου για αποζημίωση χαρακτηριζόμενη ως «πτωχευτική» απαίτηση, η άσκηση της αξίωσης αυτής θα πρέπει να αναγγελθεί υπό του μισθωτού εντός αποσβεστικής προθεσμίας έξι (6) μηνών, η οποία άρχεται από το χρονικό σημείο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον σύνδικο, δηλαδή από το χρονικό σημείο κατά το οποίο, κατά τα άνω, καθίσταται απαιτητή.

Όσον αφορά τώρα στο ενδεχόμενο απώλειας υπό του μισθωτού της προθεσμίας αναγγελίας, ούτος θα πρέπει και πάλι εντός πάντα της αποσβεστικής προθεσμίας των έξι (6) μηνών να ασκήσει ανακοπή κατά του πίνακα διανομής του συνδίκου κατ'άρθρο 92ΠτΚ.

Εάν δε περαιτέρω, η εν λόγω απαίτηση του μισθωτού περί αποζημιώσεως τυγχάνει «ομαδική», τότε η αξίωση αυτής θα πρέπει ωσαύτως να εγερθεί με αγωγή κατά του συνδίκου εντός της αποσβεστικής προθεσμίας έξι (6) μηνών. Και τούτο καθ'όσον, ως προελέχθη, η απαίτηση αυτή ως «ομαδική» δεν υπάγεται στην αναστολή του άρθρου 25ΠτΚ και κατά συνέπεια ο μισθωτός εγκύρως δύναται να στραφεί ατομικώς ως προς αυτήν κατά του συνδίκου.

Στο σημείο τούτο, αξίζει να προσεχθεί ότι στην περίπτωση κατά την οποία η εν λόγω αποζημίωση είναι μεγαλύτερη από τις αποδοχές έξι (6) μηνών, τότε κατά τις διατάξεις των άρθρων 2παρ2 και 3 του Ν.3198/1955 πρέπει ο μισθωτός κατά την

<sup>243</sup> Βλ. ΑΠ1284/2010 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, αλλά και Μπέτζιου-Κάμπτσιου, ό.π, σελ.192-193, Ψαρουδάκη, ό.π., σελ.752-753.

απόλυση να εισπράξει αποζημίωση ίση με αποδοχές έξι (6) μηνών και την υπόλοιπη σε δόσεις εκάστης δόσεως όχι μικρότερας των αποδοχών τριών (3) μηνών. Στην περίπτωση αυτή, για την πρώτη καταβολή η ως άνω αποσβεστική προθεσμία θα εκκινήσει από την καταγγελία, ενώ για τις λοιπές από το χρονικό σημείο που εκάστη κατέστη απαιτητή. Ωστόσο, οφείλει να επισημανθεί ότι εν προκειμένω έχει υποστηριχθεί η άποψη ότι επί παρελεύσεως απράκτου της ως άνω πρώτης αποσβεστικής προθεσμίας, ο μισθωτός δεν δύναται να αναζητήσει οιαδήποτε άλλη δόση αποζημιώσεως<sup>244</sup>.

Τέλος, όσον αφορά στην παραγραφή των εν λόγω αξιώσεων των μισθωτών, αυτή υπόκειται στην πενταετία κατ'άρθρα 250εδ.6 και 17ΑΚ, η οποία άρχεται από το τέλος του έτους κατά το οποίο κατέστησαν απαιτητές και δικαστικώς επιδιώξιμες οι εν λόγω αξιώσεις (άρθ.251 και 253ΑΚ). Κατά συνέπεια, ο μισθωτός θα πρέπει στην περίπτωση της «ομαδικής» απαίτησης αποζημίωσης, να ασκήσει αγωγή με αντικείμενο αυτήν κατά του συνδίκου εντός της πενταετούς παραγραφής, ενώ στην περίπτωση της «πτωχευτικής» θα πρέπει ούτος να αναγγείλει την απαίτησή του μέσω της πτωχευτικής διαδικασίας εντός της πενταετίας αυτής.

Προσέτι, επί περιπτώσει συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, η ως άνω αποσβεστική προθεσμία αποζημιώσεως κατά τον Ν.3198/1955 δεν ισχύει. Εν προκειμένω, η εν λόγω απαίτηση αποζημίωσης, η οποία προβλέπεται στο άρθρο 674ΑΚ και είναι εύλογη, θα επιδιωχθεί από τον μισθωτό εντός της πενταετούς παραγραφής του άρθρ.250εδ.6 και 17ΑΚ.

Τούτο σημαίνει ότι επί περιπτώσει αποζημιώσεως που έχει χαρακτηριστεί «ομαδική», ο μισθωτός θα ασκήσει αγωγή κατά του συνδίκου, με αίτημα τόσο τον προσδιορισμό, όσο και την κατανήφιση αυτής από το Δικαστήριο. Στην περίπτωση κατά την οποία η αποζημίωση τυγχάνει απαίτηση «πτωχευτική», τότε ο μισθωτός, αφού προηγουμένως επιτύχει το δικαστικό προσδιορισμό της, μετέπειτα θα μπορέσει να την αναγγείλει. Σημειωθήτω εν προκειμένω, ότι η εν λόγω αγωγή του μισθωτού περί επιδίκασης εις αυτόν της ευλόγου αποζημιώσεως του άρθρ.674ΑΚ, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι δεν περιορίζεται από την αναστολή του άρθρ.25ΠτΚ. Και τούτο, καθ'όσον, άλλως θα καταλήγαμε στο ανεπιεικές συμπέρασμα ο μισθωτός να μην μπορεί να αναγγείλει την εν λόγω απαίτηση μέσω της πτωχευτικής διαδικασίας ως μη

<sup>244</sup> Βλ. ΑΠ755/1974, ΝοΒ1975, σελ.318.

προσδιορισθείσα δικαστικώς, αποτέλεσμα που θα οδηγούσε σε ουσιαστική απώλεια αυτού καθαυτού του δικαιώματός του.

Καταληκτικά, αξίζει να αναφερθεί ότι επί ακύρου καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας από τον σύνδικο<sup>245</sup>, και στην περίπτωση που υπό προϋποθέσεις γίνεται δεκτή αυτή στα πλαίσια της πτωχεύσεως<sup>246</sup>, ο μισθωτός θα πρέπει ωσαύτως να ασκήσει την όποια αξίωση εξ αυτής εντός της τρίμηνης αποσβεστικής προθεσμίας του άρθρ. 6 παρ.1 του Ν. 3198/1955, όπως τούτο συμπληρώθηκε με το άρθρο 19 του ν. 435/1976, η οποία εκκινεί από το χρονικό σημείο καταγγελίας αυτής. Τούτο μάλιστα, θα ισχύσει τόσο για τη σύμβαση εργασίας αορίστου, όσο και τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, ενώ περαιτέρω καταλαμβάνει τόσο τις συμβάσεις ιδιωτικού, όσο και δημοσίου δικαίου<sup>247</sup>.

### 5.2.6 Προβληματισμός για το «προνόμιο» των εργατικών απαιτήσεων

Όσον αφορά στην προβληματική των προνομίων και ειδικότερα των **εργατικών προνομίων**, η συζήτηση κρατεί εδώ και χρόνια, ενώ υφίστανται σήμερα τόσο θιασώτες, όσο και επικριτές αυτών. Η κρίση του νομοθέτη περί της ανάγκης θεσμοθέτησης αυτών πηγάζει από την προηγούμενη αξιολόγηση τούτου αφ'ενός περί της ιδιαίτερης φύσης τους<sup>248</sup> και αφ'ετέρου περί του κοινωνικού σκοπού τους, που αδιαμφισβήτητα υπηρετούν.

Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά στην **προνομιακή μεταχείριση των απαιτήσεων των εργαζομένων**, οι οποίες προέρχονται από την παροχή εξηρημένης εργασίας, αυτή έχει ως σκοπό την ικανοποίησή τους και μάλιστα σε βαθμό υπέρτερο εν σχέσει προς άλλες απαιτήσεις, οι οποίες συρρέουσες, συγκρούονται με αυτές των εργαζομένων, ήτοι τις ασφαλισμένες με ειδικό προνόμιο, αλλά και τις εμπραγμάτως ασφαλισμένες απαιτήσεις. Και τούτο, τόσο κατά τη διαδικασία της ατομικής αναγκαστικής εκτέλεσης, όσο και κατά τη συλλογική διαδικασία της πτώχευσης, οι οποίες δύνανται να

<sup>245</sup> Βλ. ΕφΠειρ109/2003, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>246</sup> Βλ. ΕφΑθ2054/1992, ΕλλΔνη1993, σελ.191.

<sup>247</sup> Βλ. ΑΠ2081/2007, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>248</sup> Βλ. περί της νομικής φύσεως των προνομίων Χ.Τριανταφυλλίδη, ό.π, σελ.1357, όπου ο συγγραφέας τάσσεται υπέρ της ιδιότητας-σχέσης της εξοπλισμένης με προνόμιο απαιτήσεως και κατά την μάλλον κρατούσα άποψη δικονομικού χαρακτήρα, Δ.Σιδέρη, Προστασία μισθωτού, σελ.120, όπου ορίζεται το προνόμιο ως «δικαίωμα που δίνει στο δικαιούχο του προτίμηση έναντι των υπόλοιπων δανειστών», Γέσιου-Φαλτσή, Δίκαιο της αναγκαστικής εκτέλεσης, Ειδικό Μέρος, σελ.577, όπου προκρίνεται το προνόμιο ως «μία δικονομική πρόσθετη «εγγύηση» για την αποτελεσματική ικανοποίηση της απαιτήσεως, όταν αυτή συγκρούεται με άλλες».

λειτουργήσουν, τόσο ανεξάρτητα, όσο και σε συνδυασμό, καθ'ην στιγμήν η ατομική αναγκαστική εκτέλεση μπορεί να προηγηθεί της πτωχεύσεως ή το αντίστροφο.

Η ιστορική εξέλιξη των προνομίων<sup>249</sup> τόσο στην αλλοδαπή, όσο και στην ελληνική έννομη τάξη καταδεικνύει την αμφισβήτηση γύρω από αυτό καθεαυτό το θεσμό των προνομίων, αλλά κυρίως τη διστακτικότητα του νομοθέτη ως προς την υιοθέτησή τους.

Πιο συγκεκριμένα, περιοριζόμενοι στην παρούσα μελέτη στη διάγνωση της στάσης του εθνικού νομοθέτη, καταλήγουμε ότι η ελληνική έννομη τάξη υπήρξε ιδιαίτερα φειδωλή στην παροχή του εν λόγω προνομίου στους εργαζομένους, τους οποίους ουκ ολίγες φορές «παραγκώνισε» στον αγώνα για εξασφάλιση άλλων απαιτήσεων, οι οποίες κρίθηκαν υπέρτερης προστασίας. Και τούτο καθ'όσον, όπως γίνεται αντιληπτό από τη μελέτη της ιστορικής εξέλιξης του θεσμού, αρχικώς ο νομοθέτης προέβη μέσω της ρύθμισης του άρθρου 940παρ.4ΠολΔ σε έναν διαχωρισμό ανάμεσα σε εργάτες, υπαλλήλους και υπηρέτες, οι οποίοι κρίνονταν διαφορετικής νομοθετικής μεταχείρισης, με κριτήριο της παροχής ή μη του προνομίου τη σχέση ή καλύτερα το είδος της παροχής εργασίας του εργαζομένου στον πτωχό εργοδότη. Ο μετέπειτα διαχωρισμός του άρθρου 646ΕΝ σε εμπορικούς υπαλλήλους και εργάτες και η εφαρμογή του μόνο επί πτωχεύσεως δημιουργούσε επίσης ρήγμα. Περαιτέρω δε, το προνόμιο ήταν όλως περιορισμένο, καθώς κάλυπτε μόνο τις μισθολογικές αξιώσεις και όχι την αποζημίωση απόλυσης. Το μετέπειτα άρθρο 12 του ν.3252/1955, το οποίο αντικατέστησε την 940παρ.4ΠολΔ αποτέλεσε σταθμό στην ιστορία του προνομίου, καθ'όσον αφ'ενός διεύρυνε το πεδίο εφαρμογής τούτου σε όλους ανεξαιρέτως τους εργαζομένους και αφ'ετέρου επιμήκυνε το χρονικό πεδίο ισχύος του, απεγκλωβίζοντάς το από την πτώχευση και επεκτείνοντάς το και στην ατομική αναγκαστική εκτέλεση. Η επόμενη ρύθμιση του άρθρου 8 του ν.4256/1962 κατέταξε τις εργατικές απαιτήσεις στην πρώτη τάξη, μεταρρυθμίζοντας το προηγούμενο καθεστώς της κατάταξης αυτών στην τέταρτη τάξη, πλην όμως περιόρισε την ικανοποίησή τους στο 1/3 του εκπλειστηριασματος. Η ρύθμιση του νεότερου ν.δ.958/1971 κατέταξε τις απαιτήσεις στην τρίτη τάξη, ορίζοντας ωστόσο ως χρονικό διάστημα ισχύος τους, τους έξι (6) μήνες πριν την ημέρα του πλειστηριασμού.

<sup>249</sup> Βλ. Χ.Τριανταφυλλίδη, ό.π, σελ.1356, Δ.Σιδέρη, ό.π, σελ.112-118.

Η τελική υιοθέτηση του ισχύοντος μέχρι σήμερα άρθρου 31 του ν.1545/1985, το οποίο τροποποίησε τη διάταξη του άρθρου 975παρ.3ΚΠολΔ, και της διάταξης του άρθρου 977ΚΠολΔ σε συνδυασμό με το νέο άρθρο 154γ΄ΠτΚ αποτελεί μία ρύθμιση, η οποία βαίνει καταφανώς υπέρ του προνομίου των εργαζομένων<sup>250</sup>, οι απαιτήσεις των οποίων πλήττονται καίρια από την επελθούσα κατάσταση πτωχεύσεως του εργοδότη τους. Σύμφωνα με μία εξ ίσου υποστηριζόμενη άποψη<sup>251</sup>, ωστόσο, οφείλει να επισημανθεί ότι η παρούσα ρύθμιση των απαιτήσεων των εργαζομένων, αποτελεί μία κατ'επίφαση προνομιακή μεταχείριση και νομοθετική προστασία, καθ'όσον στην πραγματικότητα η έλλειψη επαρκούς εκπλειστηριάσματος και η προαφαίρεση των ομαδικών απαιτήσεων οδηγούν σε μη ικανοποίηση τούτων.

Στον αντίποδα, ασκείται σήμερα έντονη κριτική<sup>252</sup> επί του εν γένει θεσμού των προνομίων και δη των εργατικών ιδιαίτερα επί τη βάσει του συστήματος διατάξεων του πτωχευτικού δικαίου. Σύμφωνα με την άποψη αυτή, τα προνόμια «διαρρηγνύουν» την αρχή της ισότητας και της σύμμετρης ικανοποίησης των πιστωτών, ενώ επιδεινώνουν την όλως αμήχανη θέση των εγγειογράφων δανειστών, οι οποίοι φαίνεται εν τέλει να επωμίζονται το βάρος του κινδύνου, μίας κατά τα άλλα κοινωνίας κινδύνου του συνόλου των πιστωτών. Τούτο, όχι μόνο δυσχεραίνει την εφαρμογή των διατάξεων του πτωχευτικού κώδικα, αλλά καθιστά τούτο λιγότερο ελκυστικό, τη στιγμή κατά την οποία ακμάζει στις μέρες μας το γνωστό ως «forum shopping»<sup>253</sup> με επιχειρήσεις οι οποίες αναζητούν την ευνοϊκότερη γι'αυτούς πτωχευτική νομοθεσία, μη διστάζοντας να αλλάξουν προς τούτο την κύρια εγκατάστασή τους. Κατά ταύτα, τα προνόμια χρήζουν περιορισμού<sup>254</sup>. Προσέτι δε, η εν προκειμένω κοινωνική ευαισθησία του νομοθέτη, η

<sup>250</sup> Βλ. ΑΠ158/1996 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ283/1997 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΑ08470/2000 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>251</sup> Βλ. Κ.Παμπούκη, Πτώχευση του εργοδότη και σύμβαση εργασίας, ΕπισκΕΔ Γ/2000, σελ.585, του ιδίου, ΕπισκΕΔ Β/2008, σελ.508-509, Δ.Σιδέρη, ΔΕΝ τόμος 60/2004, τεύχ.1439, σελ.1843, του ιδίου, Προστασία μισθωτού, 118-119, Γ.Ψαρουδάκη, ό.π, σελ.752-753, Μ.Τσολάκη, ό.π, σελ.628-630.

<sup>252</sup> Βλ. Περάκη, ό.π, σελ.209-210, Κ.Μακρίδου, ό.π, σελ.1056-1057, Γέσιου-Φαλτσή, ό.π, σελ.574-579.

<sup>253</sup> Βλ. αναλυτικά περί αυτού την πολύ ενδιαφέρουσα ανάλυση στον Χ. Τριανταφυλλίδη, ό.π., σελ.1356-1360, Νικολάου Κ.Ρόκα, Μεταρρυθμιστικές τάσεις στο Πτωχευτικό Δίκαιο εν όψει και της οικονομικής κρίσης, ΕΕμπΔ2010, σελ.262-285.

<sup>254</sup> Βλ. Τούτο συνάγεται εκ του ότι η διάταξη του άρθρου 975παρ.3ΚΠολΔ. είναι σαφής και εισάγει εξαιρετικό δίκαιο από τον γενικό κανόνα της ίσης ικανοποίησης όλων των δανειστών, ώστε τα σχετικά προνόμια δεν πρέπει να επεκτείνονται ερμηνευτικώς, ΑΠ 225/10 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ1765/09, ΕφΑΔ2010, σελ.723 και ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ1101/06 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ1585/05 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ61/2001, ΕλλΔνη (42)2002, σελ.914, πρβλ. και ΑΠ(Ολ)22/2000 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

οποία εκδηλώνεται μέσω των ρυθμίσεων αυτών, διά των οποίων καταβάλλεται προσπάθεια προς άμβλυνση, ει δυνατόν, των αρνητικών συνεπειών των μισθωτών, οι οποίοι χάνουν τη μοναδική πηγή εσόδων τους, κατά τα άνω, θα έπρεπε να διοχετευθεί μέσω άλλων ρυθμίσεων και όχι μέσω του πτωχευτικού δικαίου, το οποίο *de lege ferenda* θα έπρεπε να διακρίνεται αμιγώς με γνώμονα το συμφέρον της επιχείρησης. Στο ίδιο πλαίσιο, υποστηρίζεται ότι το «βάρος» τούτο θα ήταν συνεπέστερο να επιπέσει στην κρατική πρωτοβουλία και βούληση με διατάξεις εξωπτωχευτικές όπως π.χ το π.δ 1/1990, όπως τούτο τυγχάνει σήμερα τροποποιηθέν δυνάμει του π.δ40/2007. Τούτο εξ άλλου θα λειτουργούσε περισσότερο προληπτικά, καθ'όσον το κοινωνικό συμφέρον εξυπηρετείται αποτελεσματικότερα από υγιείς και εξυγιασμένες επιχειρήσεις παρά από πτωχευμένες και ρευστοποιημένες. Οι σκέψεις αυτές πολλαπλασιάζονται και οι φωνές των επικριτών του «υπερ-προνομίου» των εργαζομένων υψώνονται ιδιαίτερα στις εξαιρετικές συνθήκες οικονομικής κρίσης που βιώνουμε σήμερα.

Εν όψει όλων των ανωτέρω βάσιμων αντικρουόμενων απόψεων, κατά τη γνώμη της γραφούσης, καταλήγουμε στη λύση της δημιουργικής σύνθεσης των δύο ως άνω επί τη βάσει πρόκρισης μίας λύσης, η οποία θα συνδυάζει τα υπέρ και τα κατά των ως άνω δύο αναλυτικώς προεκτιθέμενων. Θεωρείται, δηλαδή, σκοπιμότερη η υιοθέτηση μίας ρύθμισης εξωπτωχευτικής προς προστασία των εργατικών απαιτήσεων, οι οποίες επί τη βάσει της σημερινής ρύθμισης και πάλι δεν ικανοποιούνται. Ήτοι, ευρισκόμεθα έμπροσθεν μίας ρύθμισης, η οποία αφ'ενός δημιουργεί ερωτηματικά στους πιστωτές και θέτει εν αμφιβόλω την ελκυστικότητα του συστήματος των πτωχευτικών ρυθμίσεων ως προς τις εγχώριες επιχειρήσεις και αφ'ετέρου δεν είναι ικανή να εξασφαλίσει εν τέλει την προστασία των προστατευόμενων απαιτήσεων. Κατά ταύτα, η λύση της υιοθέτησης μίας εξωπτωχευτικής ρύθμισης, γιατί όχι επί τη βάσει του ήδη ισχύοντος π.δ1/1990, όπως τούτο τυγχάνει σήμερα τροποποιηθέν δυνάμει του π.δ40/2007, η εφαρμογή του οποίου θα μπορούσε να διευρυνθεί με την χρονική επέκταση του προνομίου πέρα από το σημερινό ισχύον χρονικό διάστημα των τριών (3) μηνών, θα κατέληγε σε μία ρύθμιση περισσότερο αποτελεσματική. Σε μία ρύθμιση, η οποία αφ'ενός θα ευθυγραμμίζεται με τον κοινωνικό σκοπό του νομοθέτη και αφ'ετέρου θα συστηματοποιεί το σύστημα των πτωχευτικών διατάξεων, επί τω τέλει όπως αυτές αφουγκρασθούν την σημερινή

οικονομική πραγματικότητα των επιχειρήσεων, στις οποίες ελλείπει το κίνητρο ένταξης στις ρυθμίσεις του ελληνικού πτωχευτικού δικαίου.

## 6. ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΠΡΟΝΟΜΙΟΥ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣ ΑΛΛΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ

Όπως λεπτομερώς ανεπτύχθη, το προνόμιο των εργαζομένων, ως και η εν γένει θέση που επιφυλάσσει σε αυτούς ο νομοθέτης τίθεται πλέον υπό συζήτηση. Υπό συζήτηση, όχι μόνο από τους θιασώτες της θεωρίας κατάργησής του επί τω τέλει όπως προστατευθούν και οι «αδικημένοι της πτωχεύσεως» ανέγγυοι πιστωτές, αλλά περαιτέρω και από τους δεινούς υπερασπιστές του εργατικού προνομίου, οι οποίοι –εν όψει όλων των ανωτέρω- ευλόγως υποστηρίζουν ότι ο σκοπός θεσμοθέτησής του στην πραγματικότητα δεν καταφέρει να πραγματοποιηθεί.

Στην ως άνω προβληματική, μεγάλη σημασία έχει η επισκόπηση της θέσης και των υπολοίπων κατηγοριών πιστωτών στην πτώχευση<sup>255</sup>, των οποίων τα συμφέροντα ωσαύτως διακινδυνεύονται. Συγκεκριμένα, όσον αφορά στους ενέγγυους πιστωτές, ο πτωχευτικός νομοθέτης μέσω μίας σειράς ειδικών προς αυτούς ρυθμίσεων έχει ρητά θεσπίσει τον κανόνα της αποκλειστικής ικανοποίησης των ενοχικών απαιτήσεών τους από την πτωχευτική περιουσία, πλην όμως τούτο δεν ισχύει για τις εμπράγματα απαιτήσεις τους (άρθρα 21παρ.2), καθ'όσον γι'αυτές οι ενέγγυοι δεν υπόκειται σε αναστολή των ατομικών τους διώξεων κατά του πτωχού (άρθρο 26παρ.2ΠτΚ). Περαιτέρω θεσπίζεται ρητώς η έλλειψη διά τους ενέγγυους πιστωτές ανάγκης αναγγελίας των (ενοχικών) απαιτήσεών τους στην πτωχευτική διαδικασία (90παρ.2ΠτΚ), προκειμένου να ικανοποιηθούν. Ήτοι, οι ενέγγυοι μπορούν ανεπηρέαστοι, είτε να ξεκινήσουν, είτε να συνεχίζουν αναγκαστική εκτέλεση σε βάρος της περιουσίας του πτωχού, μέχρι βέβαια το χρονικό σημείο της ένωσης των πιστωτών (άρθρο 147παρ.1ΠτΚ). Προσέτι, κατά τη διάταξη του άρθρου 23παρ.2ΠτΚ οι απαιτήσεις των ενεγγύων δεν υπόκεινται σε πρόωρη λήξη, ενώ κατά το άρθρο 24παρ.1ΠτΚ δεν εμπίπτουν στην παύση της τοκογονίας, όπως αντιθέτως ισχύει για τους λοιπούς πιστωτές.

Στο σημείο τούτο, αξίζει να επισημανθεί ότι στην διάταξη του άρθρου 26παρ.1ΠτΚ ορίζεται ότι οι ενέγγυοι ικανοποιούνται από το βεβαρημένο πράγμα αποκλειστικά, εκτός εάν ορίζεται άλλως ειδικώς. Στην αρχική διατύπωση του άρθρου 26παρ.1ΠτΚ οριζόταν ότι οι ενέγγυοι πιστωτές θα μπορούν να ικανοποιούνται από το

<sup>255</sup> Βλ. Ευ.Περάκη, ό.π, σελ.203-216, Δ.Σιδέρη, ό.π, σελ.136-140.

σύνολο της περιουσίας, αποκλειστικά και μόνο υπό την προϋπόθεση παραίτησής τους από το προνόμιο ή την ασφάλειά τους. Πλην όμως, η ρύθμιση αυτή ερχόταν σε αντίφαση με τις ρυθμίσεις των διατάξεων των άρθρων 157 και 160ΠτΚ, στις οποίες προεβλέπετο ότι οι ενυπόθηκοι πιστωτές, οι οποίοι δεν ικανοποιήθηκαν πλήρως από το τίμημα της εκποίησης του βεβαρημένου ακινήτου, μετέχουν στο προϊόν εκποίησης της υπόλοιπης περιουσίας μετά των λοιπών πιστωτών<sup>256</sup>.

Τελικώς, η διάταξη του άρθρου 26παρ.1εδ.β΄ΠτΚ τροποποιήθηκε (δυνάμει του Ν.4039/2011) και υιοθετήθηκε η ρύθμιση περί ικανοποίησης των ενεργύων από το σύνολο της πτωχευτικής περιουσίας, υπό την προϋπόθεση είτε ότι παραιτούνται από το προνόμιο ή την ασφάλειά τους, είτε ότι το προνόμιο ή η ασφάλειά τους δεν επαρκεί για την πλήρη ικανοποίησή τους (άρθρα 157 και 160ΠτΚ).

Όσον αφορά, από την άλλη, στους ανέγγυους ή εγγειρόγραφους πιστωτές, ούτοι, ως προελέχθη, κατατάσσονται μετά τους ομαδικούς, τους γενικώς προνομιούχους και τους ενέγγυους πιστωτές, ενώ στην τελευταία σειρά βρίσκονται οι πιστωτές μειωμένης εξασφάλισης, οι οποίοι θα ικανοποιηθούν μετά από όλους τους υπόλοιπους, εάν και εφόσον βεβαίως έχει απομείνει πτωχευτική περιουσία.

Όσον αφορά δε, στο προνόμιο του Δημοσίου<sup>257</sup>, το οποίο ωσαύτως εξοπλίζεται με γενικό προνόμιο, τούτο θα μπορούσε ευλόγως να υποστηριχθεί ότι επιβάλλεται για λόγους προστασίας, η οποία αποβλέπει στην ορθή άσκηση της δημοσίας εξουσίας μέσω της διαφυλάξεως της δημοσιονομικής ισορροπίας και της περιουσίας του Κράτους, με σκοπό την εκπλήρωση των, κατά το Σύνταγμα και τους νόμους, υποχρεώσεών του<sup>258</sup>. Πλην όμως, υποστηρίζεται ωσαύτως<sup>259</sup> ότι τυχόν κατάργηση του προνομίου τούτου δεν οδηγεί απαραίτητα σε ζημία του Δημοσίου, καθ'όσον στην περίπτωση αυτή το

<sup>256</sup> Βλ. Ευ.Περάκη, ό.π, σελ.212-213, όπου αναλύονται με πληρότητα οι ρυθμίσεις, αλλά και Κ.Παμπούκη, ΕπισκΕΔ2008, σελ.25, Ι.Σπυριδάκη, Πτωχευτικό Δίκαιο, Αθήνα-Κομοτηνή 2008, σελ.371, αλλά και Σπ.Ψυχομάνη, ό.π, σελ.260-271.

<sup>257</sup> Το οποίο ωσαύτως τίθεται υπό αμφισβήτηση, βλ. εν προκειμένω και την κατάργηση του άρθρου 62παρ.4ΚΕΔΕ (άρθρο 181στοιχ.στ΄ΠτΚ), διά της οποίας παρείχετο στο Δημόσιο η δυνατότητα να προβαίνει σε αναγκαστική εκτέλεση επί της περιουσίας (πτωχευτικής και μεταπτωχευτικής) του οφειλέτη πτωχού, ή να την συνεχίζει, εάν την είχε αρχίσει, προ της κηρύξεως της πτωχεύσεώς του και ανεξάρτητα από τις ενέργειες του συνδίκου.

<sup>258</sup> Βλ. το πολύ ενδιαφέρον σκεπτικό της ΑΕΔ25/2012 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ (η απόφαση, ωστόσο, αφορά στην αντίθεση ή μη της ρύθμισης περί περιορισμένου επιτοκίου ύψους 6% ετησίως για τις οφειλές του Δημοσίου προς τους ιδιώτες έναντι εκείνου που ισχύει για τις οφειλές ιδιωτών προς το Δημόσιο στην αρχή της ισότητας και στο άρθρο 6 παρ. 1 της ΕΣΔΑ)

<sup>259</sup> Βλ. Ευ.Περάκη, σελ.209-210, αλλά και τις εκεί παραπομπές στις ξένες νομοθεσίες.

πτωχευτικό μέρος αυξάνεται και ως εκ τούτου οι ανέγγυοι πιστωτές έχουν περισσότερες πιθανότητες ικανοποίησης των απαιτήσεών τους, ήτοι περιορισμού της ζημίας τους και κατά ταύτα επέρχεται επαύξηση της φορολογητέας ύλης τούτων για το Δημόσιο.

Εξ όλων των ανωτέρω, γίνεται πρόδηλο ότι η θέση των εργαζομένων, παρά την *de lege lata* θέσπιση του ως άνω γενικού προνομίου τους και την εν σχέσει προς τους ανέγγυους πιστωτές ευνοϊκή μεταχείρισή τους, στην πραγματικότητα ούτοι παραμερίζονται άμεσα και εν πολλοίς αδικούνται, συγκρινόμενοι τόσο με τους ενέγγυους πιστωτές, όσο και με τους ομαδικούς (υπό την προϋπόθεση βεβαίως -ως τούτο τυγχάνει και το συνήθως συμβαίνει- ότι ούτοι είναι πτωχευτικοί). Ήτοι, αφ' ενός η άμεση δυνατότητα ικανοποίησης των ενεργύων πιστωτών ατομικά, αυτόνομα και εξω-πτωχευτικά, και αφ' ετέρου η ικανοποίηση των ατομικών πιστωτών πριν από όλους τους υπόλοιπους, δεν αφήνουν την παραμικρά αμφιβολία ότι οι εργαζόμενοι πολύ συχνά θα βρεθούν έμπροσθεν μίας ανεπαρκούς πτωχευτικής περιουσίας. Κατά ταύτα και δεδομένης της δέσμευσής τους από την κατ'άρθρο 25ΠτΚ αναστολή των ατομικών διώξεων, οι εργαζόμενοι θα πιεσθούν ασφυκτικά από την εξυπηρέτηση των ιδίων συμφερόντων των λοιπών πιστωτών. Βεβαίως, οφείλει ευλόγως να υποστηριχθεί ότι υπ' αυτές τις εξαιρετικές συνθήκες αφερεγγυότητας του εργοδότη τους, η κατάφαση του κινδύνου μη ικανοποίησής τους είναι δεδομένη. Πλην όμως, και σε αυτήν την περίπτωση, η ευαίσθητη κοινωνική ομάδα των εργαζομένων χρήζει σίγουρα περαιτέρω νομοθετικής προστασίας, και τούτο από διατάξεις όχι απαραίτητα πτωχευτικές, αλλά εξωπτωχευτικές, ως εκτίθεται αμέσως κατωτέρω.

## **7. Το π.δ 1/1990 περί «λογαριασμού προστασίας των εργαζομένων» ως εξωπτωχευτικός μηχανισμός προστασίας των εργαζομένων**

Σε εναρμόνιση με την Κοινοτική Οδηγία 80/987/EK, ως και με την μετέπειτα εκδοθείσα τροποποιητική της πρώτης 2002/74/EK, ο εθνικός νομοθέτης προέβη στην έκδοση του π.δ 1/1990<sup>260</sup>, όπως τούτο τυγχάνει σήμερα ωσαύτως τροποποιηθέν με το π.δ 40/2007.

<sup>260</sup> Βλ. Θεόδωρου Ν. Στίγκα, Δίκαιο Πτώχευσης και Εξυγίανσης, Σχόλια-Νομολογία, Νομική Βιβλιοθήκη 2005, 2<sup>η</sup> Έκδοση, σελ. 177-183, αλλά και Γ. Ψαρουδάκη, Διαδικασία εξυγίανσης (άρθρ. 99επ. ΠτωχΚ) και εργασιακές σχέσεις, ΔΕΝ2012, τόμ. 68<sup>ος</sup>, τεύχ. 1604, σελ. 750-751.

Σκοπός του παρόντος προεδρικού διατάγματος, όπως ούτος ρητώς διαλαμβάνεται ήδη από το άρθρο 1 αυτού είναι η πληρωμή ανεξόφλητων, λόγω αφερεγγυότητας<sup>261</sup> του εργοδότη, **αποδοχών μέχρι τριών (3) μηνών**, οι οποίες έχουν ως γενεσιουργό αιτία τη σύμβαση ή σχέση εξηρημένης εργασίας<sup>262</sup> και εμπίπτουν σε χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών, που προηγείται της υποβολής αιτήσεως ή δηλώσεως περί κήρυξης πτωχεύσεως, **εφ'όσον εκδοθεί απόφαση κηρύσσουσα τον εργοδότη σε πτώχευση.**

Ήτοι, γίνεται το πρώτον σαφές ότι η εφαρμογή του νόμου προϋποθέτει φυσικό ή νομικό πρόσωπο που έχει περιέλθει σε κατάσταση παύσης ή αναστολής πληρωμών και τούτο να έχει κηρυχθεί με απόφαση του αρμοδίου δικαστηρίου. Δηλαδή, δεν αρκεί η πραγματική κατάσταση της αφερεγγυότητας, **αλλά επιβάλλεται και η νομική επικύρωσή της μέσω δικαστικής αποφάσεως.** Εξαίρεση αποτελεί η περίπτωση που ρητώς ορίζεται με την πρώτη παράγραφο του άρθρου 1 του π.δ 40/2007<sup>263</sup>, σύμφωνα με την οποία για τις ανάγκες του νόμου σε κατάσταση αφερεγγυότητας θεωρείται και η επιχείρηση που διαπιστωμένα έκλεισε οριστικά, αλλά λόγω ανεπάρκειας του ενεργητικού δεν συντρέχει λόγος κίνησης της διαδικασίας πτωχεύσεως. Περαιτέρω δε, αξίζει να σημειωθεί ότι κατά τη ρητή διάταξη του δευτέρου εδαφίου του στοιχείου α' της παρ.2 του άρθρου 1 του Νόμου τούτου και τη μέσω αυτής τεθείσης αρνητικής προϋπόθεσης, **δεν θεωρείται αφερέγγυος ο εργοδότης του οποίου η επιχείρηση συνεχίζει να λειτουργεί.** Ως ημερομηνία επέλευσης της αφερεγγυότητας, θεωρείται η ημερομηνία υποβολής της αίτησης για κήρυξη της πτώχευσης.

Συνεπώς, ο νόμος ούτος δεν εφαρμόζεται στην περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης έχει υπαχθεί είτε στις διατάξεις των άρθρ.99επ.ΠτΚ περί διαδικασίας εξυγίανσης (στην περίπτωση αυτή η επιχείρηση δεν έχει καν κηρυχθεί σε πτώχευση), είτε σε καθεστώς Σχεδίου Αναδιοργάνωσης κατ'άρθρα 106επ.ΠτΚ, καθ'όσον σε αμφότερες τις περιπτώσεις η επιχείρηση συνεχίζει να λειτουργεί. **Ήτοι, γίνεται πρόδηλο κατά τα ανωτέρω ότι ο λογαριασμός μένει ανενεργός σε οποιαδήποτε περίπτωση επιτυχούς**

<sup>261</sup> Βλ. σχετικά με την έννοια του προτιμώμενου κατά τον συγγραφέα όρου «πτώχευση» αντί του διεθνώς χρησιμοποιούμενου όρου της «αφερεγγυότητας» Σπύρου Δ.Ψυχομάνη, Πτωχευτικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, Δ' Έκδοση 2011, σελ.9-10.

<sup>262</sup> Βλ. σχετικά περί χαρακτηρισμού της σύμβασης εργασίας ΑΠ 1369/1999, Δημ.Τραυλού Τζανετάτου, Συμβάσεις με αντικείμενο την παροχή εργασίας, (γνωμ.), ΕΕργΔ(53)1994, σελ.593-605, ΑΠ1369/1999, ΕΕργΔ(59)2000, σελ.1008-1012, σχ.Χ.Γκούτου επί της ΣτΕ450/99, ΔΕΝ56/2000, τεύχος 1326, σελ.6-7.

<sup>263</sup> Βλ. σχετικά Ευάγγελου Εμ.Περάκη, Πτωχευτικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, 2<sup>η</sup> Έκδοση 2012, σελ.261.

εξυγιαντικής διαδικασίας<sup>264</sup>, παρά το γεγονός ότι μπορεί να έχει επέλθει και παύση πληρωμών κατά το νέο άρθρο 99 παρ.1 ΠτΚ.

Περαιτέρω, στην παρ.2 του άρθρου 1 του Νόμου γίνεται ρητή απαρίθμηση ορισμένων άλλων ειδικών περιπτώσεων διαδικασιών, οι οποίες ωσαύτως εντάσσονται στο αντικείμενο εφαρμογής τούτου και οι οποίες είναι: 1) επιχείρηση προβληματική που υποβάλλεται στην ειδική εκκαθάριση των άρθρων 9 του ν.1386/1983, του άρθρου 46 του ν.1892/1990 και του άρθρου 14 του ν.2000/1991, όπως ισχύουν σήμερα, 2) επιχείρηση ασφαλιστική της οποίας η άδεια λειτουργίας ανακλήθηκε με απόφαση του αρμοδίου υπουργού λόγω παράβασης διατάξεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας και τίθεται σε ασφαλιστική εκκαθάριση (αναγκαστική) σύμφωνα με το άρθρο 12<sup>α</sup> του ν.δ.400/1970, όπως ισχύει, 3) επιχείρηση που τέθηκε ύστερα από προβλεπόμενη από το νόμο, σε εκκαθάριση με σκοπό την ικανοποίηση των απαιτήσεων των δανειστών του και με αποτέλεσμα τη λύση των σχέσεων εργασίας με τους μισθωτούς του.

Όσον αφορά στο **υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής**<sup>265</sup> του προεδρικού διατάγματος, τούτο ισχύει **α)** για τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης κατά την έννοια της οδηγίας 97/81/EK, η οποία εντάχθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με το άρθρ.2 του Ν.2639/1998 « περί ρυθμίσεως εργασιακών σχέσεων, συστάσεως Σώματος Επιθεώρησης και άλλες διατάξεις», **β)** για τους εργαζομένους με σύμβαση ορισμένου χρόνου κατά την έννοια της οδ.1999/70/EK, όπως εντάχθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με το π.δ.81/2003 «περί ρυθμίσεως για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου», ως τυγχάνει τούτο τροποποιηθέν δυνάμει του π.δ 180/2004, **γ)** στους εργαζομένους με σχέση πρόσκαιρης απασχόλησης κατά την έννοια του άρθρ.1 σημ.2 της οδ.91/383/ΕΟΚ και των άρθρ.20-26 του ν.2956/2001 «περί αναδιάρθρωσης ΟΑΕΔ και άλλων διατάξεων».

Αντιθέτως, το προεδρικό διάταγμα 1/1990 **δεν εφαρμόζεται:** **α)** στους κατ'οίκον εργαζομένους, **β)** στους αλιείς, που αμείβονται «με το κομμάτι» και **γ)** στους εργαζομένους, οι οποίοι είτε μόνοι τους, είτε από κοινού με τον/την σύζυγό τους ή με

<sup>264</sup> Αντίθετα, εάν η διαδικασία εξυγίανσης αποτύχει, τόσο στην περίπτωση που η επιχείρηση προβεί σε αίτηση πτωχεύσεως, όσο και στην περίπτωση που δεν κινήσει την πτωχευτική διαδικασία λόγω κατ'άρθρ.6 παρ.2 ΠτΚ ελλείψεως επαρκούς ενεργητικού, τότε το εν λόγω διάταγμα θα εφαρμοσθεί κανονικώς σύμφωνα, κατά τα άνω, με την πρώτη παράγραφο του άρθρου 1 του π.δ 40/2007!

<sup>265</sup> Βλ. αναλυτικά περί του θέματος Γ.Κ.Καρούζου, Η πτώχευση του εργοδότη και οι συνέπειές της στις εργασιακές σχέσεις, ΔΦΝ Φεβρουάριος/2010, σελ.290-293.

άλλους συγγενείς εξ αίματος μέχρι δευτέρου βαθμού κέκτηνται ένα ουσιώδες τμήμα της επιχείρησης του εργοδότη τους και ασκούν σημαντική επιρροή στις δραστηριότητές του. Διά του υπό κρίσιν προεδρικού Διατάγματος το κράτος, αναγνωρίζοντας το τεράστιο πλήγμα τόσο σε προσωπικό, όσο και σε κοινωνικό επίπεδο, του απολυθέντος εκ πτωχεύσεως εργοδότη εργαζομένου, μεριμνά για την -σε κάποιο βαθμό- ελαχιστοποίηση της ζημίας τούτου. Και τούτο, καθ'όσον αναγνωρίζει την δυσκολία είσπραξης των γεγεννημένων απαιτήσεων του εργαζομένου από μία πτωχευμένη επιχείρηση, η οποία αδυνατεί, ακόμη και μέσω των διατάξεων του ΠτΚ, να ανταποκριθεί τις περισσότερες φορές στις απαιτήσεις των πιστωτών της και ιδιαίτερα των εργαζομένων, οι οποίοι πλήττονται καίρια, λόγω ελλείψεως ενεργητικού. Πολλές είναι, εξ άλλου στο σημείο τούτο, οι φωνές αντίρρησης ως προς το τιθέμενο «βάρος» των εργαζομένων στις πτωχευμένες επιχειρήσεις, οι οποίες συνεχίζοντας, κάνουν λόγο για ανάγκη ανάληψης του «βάρους» τούτου από το «κοινωνικό» κράτος, η έννοια του οποίου, αν και όχι εξ ολοκλήρου, μετουσιώνεται στο παρόν Διάταγμα. Έτσι, ανοίγει μία μεγάλη προβληματική γύρω ακόμη και από την ανάγκη ή όχι νομοθετικής μέσω ΠτΚ προσπάθειας προς προστασία των εργαζομένων, οι οποίοι θα μπορούσαν να ικανοποιούνται και εξ ολοκλήρου από παρόμοιους «λογαριασμούς» υπό την αιγίδα του κράτους<sup>266</sup>! Η συζήτηση γύρω από την κριτική των προνομίων<sup>267</sup>, έγκειται ακριβώς στην αμφισβήτηση της προσπάθειας προστασίας της «ευαίσθητης» ομάδας των εργαζομένων μέσα από το πλέγμα διατάξεων του ΠτΚ, οι οποίες θα έπρεπε να έχουν ως αποκλειστικό σκοπό την διάσωση της επιχείρησης και το συμφέρον πιστωτών της όπως χρηματοδοτών, προμηθευτών κλπ.

## 8. ΕΠΙΛΟΓΟΣ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Υπό όλες τις ως άνω σκέψεις, καθίσταται πρόδηλο ότι ο πτωχευτικός<sup>268</sup> νομοθέτης, μολονότι έχει προβλέψει, τόσο με διατάξεις ρητές, όσο και σιωπηρές, είτε άμεσα, είτε έμμεσα, τη θέση των εργαζομένων, εν τούτοις η προστασία που παρέχεται στους τελευταίους καταλήγει ανεπαρκής. Τούτο καθ'όσον, ακόμη και όσον αφορά σε

<sup>266</sup> Βλ.Περάκη, Πτωχευτικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, 2<sup>η</sup> Έκδοση 2012, σελ.210.

<sup>267</sup> Βλ.Περάκη, ό.π., σελ.208-210.

<sup>268</sup> Αλλά και ο εξωπτωχευτικός, στο μέτρο που προεκτέθησαν συνοπτικώς και διατάξεις κείμενες έξω από το σύστημα διατάξεων του Πτωχευτικού Κώδικα (βλ.κεφάλαιο υπό στοιχεία 7).

διατάξεις του Πτωχευτικού Κώδικα που ετέθησαν προς άμεση στήριξη των συμφερόντων των εργαζομένων (όπως για παράδειγμα 154στοιχ.γ΄ΠτΚ), η εν τέλει προστασία τους διακυβεύεται κατά τρόπο πρόδηλο, συγκρουόμενη και υποχωρούμενη έμπροσθεν συμφερόντων άλλων πιστωτών (π.χ ενέγγυων), η ικανοποίηση των οποίων αποκλείει την ιδική τους. Πολλώ μάλλον καθ'όσον η πληροφόρηση των εργαζομένων εν σχέσει προς την αληθή οικονομική κατάσταση του εργοδότη τους είναι ελλιπής εν σχέσει προς άλλους πιστωτές, ώστε όταν εκ των υστέρων έχουν αντιληφθεί τι μέλλει γενέσθαι, στην πραγματικότητα έχουν ήδη απολέσει τη δυνατότητα έγκαιρης αντίδρασης. Κατά ταύτα, οι λοιποί πιστωτές έχουν ήδη προλάβει να εξασφαλισθούν, ακολουθώντας βεβαίως και την κατά νόμο διαφορετική οδό χρηματικής ικανοποίησής τους. Ήτοι, τόσο ο εν πολλοίς αιφνιδιασμός των εργαζομένων από το γεγονός της πτώχευσης, όσο και οι χρονοβόρες διαδικασίες εξέλεγχξης των απαιτήσεών τους, προκειμένου να ικανοποιηθούν οδηγούν τις περισσότερες φορές σε ελλιπή, αν όχι ανύπαρκτη προστασία των συμφερόντων τους.

Ωστόσο, θα πρέπει ωσαύτως να επισημανθεί ότι ομιλούμε για μία υπό πτώχευση - αν όχι πτωχευμένη επιχείρηση-, η εξαιρετική κατάσταση της οποίας δεν καταλείπει περιθώρια για αξιώσεις προστασίας των εργαζομένων. Αυτό το οποίο πρωτίστως θα πρέπει να διασφαλιστεί, το οποίο αποτελεί αδιαπραγμάτευτο πλέον σκοπό του πτωχευτικού δικαίου, είναι η διάσωση της επιχείρησης, αν κρίνεται ότι υπάρχει βάσιμη πιθανότητα βιωσιμότητας αυτής, ή η μετά τη διάλυση συλλογική ικανοποίηση –μέσω ρευστοποίησης κυρίως- των πιστωτών. Κατά ταύτα, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι σε μία επιχείρηση που πτωχεύει, η απώλεια της συμβάσεων εργασίας, ή η μη ευόδωση της προσπάθειας ικανοποίησης των εργατικών απαιτήσεων σε περίπτωση ρευστοποίησης, αποτελεί παράπλευρη απώλεια.

Πλην όμως, κατά τη σύγχρονη θέα του δικαίου της πτώχευσης, θα πρέπει να κατανοηθεί ότι ο παραδοσιακός κανών ανασυντάσσεται, επί τω τέλει όπως προαχθεί η ιδέα της εξυγίανσης. Εις τούτο, αποτελεί κοινό τόπο ότι οι εργαζόμενοι μπορούν και πρέπει να παίζουν καθοριστικό ρόλο. Στην προσπάθεια αυτή, το συμφέρον των εργαζομένων δεν αντιτίθεται, αλλά συμπλέει αναγκαίως με το συμφέρον της επιχείρησης.

Υπό το πρίσμα τούτο, ο εθνικός νομοθέτης καλείται να αναλάβει πρωτοβουλίες, αρχικώς δημιουργώντας τα κατάλληλα ερεθίσματα (όπως για παράδειγμα με κρατική ενίσχυση των αποκτώντων μεταβιβασθείσα επιχείρηση να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας) προκειμένου να αποσοβηθεί η λύση των συμβάσεων εργασίας, αλλά και μετέπειτα, υιοθετώντας λύσεις περισσότερο ρεαλιστικές σε περίπτωση διάλυσης και ρευστοποίησης της επιχείρησης, οι οποίες θα αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της ικανοποίησης των εργαζομένων, ή έστω της -κατά το δυνατόν- μείωσης της ζημίας τούτων. Και τούτο, όχι επιρρίπτοντας το βάρος σε άλλους πιστωτές (π.χ ανέγγυοι), αλλά κατανέμοντας τούτο τον κίνδυνο στο κράτος πρόνοιας, το οποίο πρέπει να αναζητήσει μηχανισμούς (π.χ εξελίσσοντας περισσότερο τον ήδη υπάρχοντα λογαριασμό προστασίας των εργαζομένων του π.δ1/1990), οι οποίοι θα προφυλάσσουν τα μέρη (επιχείρηση-εργοδότης, εργαζόμενοι, λοιποί πιστωτές) από το μετακυλιόμενο δυσβάστακτο οικονομικό βάρος. Πάντα ταύτα, βεβαίως και υπό την προϋπόθεση συνθηκών υγιούς μακροοικονομίας. Γιατί μικροοικονομία χωρίς μακροοικονομία δεν νοείται, όπως δεν νοείται βεβαίως και μακροοικονομία χωρίς μικροοικονομία. Το τι μέλλει γενέσθαι, μένει να το δούμε. Ως πρωταγωνιστές, ελπίζω, εμείς οι δουλευτές του νόμου, και όχι ως θεατές.

## 9. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αλεξανδρή Σ., Ο περιορισμός των δικαιωμάτων των προνομιούχων δανειστών με τον νέο Πτωχευτικό Κώδικα, ΕπισκεΔ ΙΔ(2008), 39επ.
- Αρβανιτάκη Πάρι, Επίδραση της πτωχεύσεως στο κύρος των πράξεων της εκτελέσεως που έλαβαν χώρα πριν από την κήρυξή της, ΧρΙΔ Δ/2004, 280.
- Αρβανιτάκη Πάρι- Κοτσίρη Λάμπρου, Προληπτικά Μέτρα στο πλαίσιο της διαδικασίας συνδιαλλαγής κατά τον νέο Πτωχευτικό Κώδικα, Γνωμ., ΝοΒ2008, τόμος 56, τεύχ.4, 52.
- Αυγητίδη Δημητρίου, Εξυγίανση Επιχειρήσεων, Νομική Βιβλιοθήκη 2011.
- Βαλτούδη Αναστασίου, Η ευθύνη από τα ελαττωματικά προϊόντα, (διδ.διατρ), 1999.
- Βέλλα Πέτρου, Η κατά Πτωχευτικό Κώδικα αναστολή διώξεων των ενέγγυων επιχειρηματικών πιστωτών, ΕΕμπΔ2008, 490.
- Βλαστού Στυλιανού, Επίτομο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Β΄ Έκδοση, Εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, 2011.
- Γέσιου-Φαλτσή Πελαγίας, Δίκαιο της Αναγκαστικής Εκτέλεσης, Ειδικό Μέρος, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2007.
- Γεωργακόπουλου Λεωνίδα, Πτώχευση και Εξυγίανση, Νομική Βιβλιοθήκη, 1996
- Γκούτου Χ., Θέσις Α.Ε υπό ειδικήν εκκαθάρισιν – Έγκυρη η καταγγελία χωρίς αποζημίωση, ΔΕΝ 2008, τόμος 64, 276.
- Γκούτου Χ., Σχέση εξηρημένης εργασίας, ΔΕΝ (56)2000, τεύχ.1326, 6.
- Δεληγιάννη Ι.Γ- Κουκιάδη Ι.Δ, Εργατικό Δίκαιο, Α΄ Ημίτομος, Εκδοτικός Οίκος Σάκκουλα, 1976.
- Δεληκωστόπουλου Ιωάννη, Η διαδικασία συνδιαλλαγής και εξυγίανσης, Εισήγηση στο 36<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ενώσεως Ελλήνων Δικονομολόγων, Δικονομικά ζητήματα του Πτωχευτικού Δικαίου, 2012, σ.21επ.
- Δούβλη Β., Η τοκοφορία των εργατικών απαιτήσεων στην πτώχευση, την εξυγίανση και την εκκαθάριση υπερχρεωμένων επιχειρήσεων, 1996.
- Ζερδελή Δημητρίου, Μεταβίβαση επιχειρήσεως και συνέπειες στις εργασιακές σχέσεις, ΔΕΕ 1996, 238επ.
- Ζερδελή Δημητρίου, Το δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης εξηρημένης εργασίας, Εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, 2002.

Καλαντζάκου-Τσατσάρωνη Ιωάννας, Η εφαρμογή των διατάξεων περί συμβιβασμού του νέου ΠτΚ, ΝοΒ2009, τόμ.57, 408.

Καρακατσάνη Αλεξάνδρου-Γάρδικα Σταύρου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1995.

Καρούζου Γ., Η πτώχευση του εργοδότη και οι συνέπειές της στις εργασιακές σχέσεις, ΔΦΝ Φεβρουάριος/2010, σελ.290-293.

Κατηφόρη Νικολάου, Μερικές σκέψεις για τις δικονομικές ρυθμίσεις του Νέου Πτωχευτικού Κώδικα, ΧρΙΔ Η/2008, σελ.14.

Κιουπτσίδου-Στρατουδάκη, Η απόφαση κήρυξης της πτώχευσης – Σχέδιο Αναδιοργάνωσης, Εισήγηση στο 36<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ενώσεως Ελλήνων Δικονομολόγων, Δικονομικά ζητήματα του Πτωχευτικού Δικαίου, 2012.

Κοτσίρη Λάμπρου, Ο Κανονισμός για τις διαδικασίες αφερεγγυότητας, ΔΕΕ10/2003, 1016.

Κοτσίρη Λάμπρου, Πτωχευτικό Δίκαιο, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 8<sup>η</sup> Έκδοση, 2011.

Κουκιάδη Ιωάννη, Βασικοί Εργατικοί Νόμοι, 5<sup>η</sup> Έκδοση, Επίκεντρο, 2006.

Κουκιάδη Ιωάννη, Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και Κοινωνική Πολιτική, 1984.

Κουκιάδη Ιωάννη, Τριμερείς Σχέσεις εκ παροχής εργασίας, Θεσσαλονίκη 1974.

Κουράκη Ευαγγέλου, Παρέκλυση και πρόκληση πτώχευσης στο άρθρο 98 του ΠτΚ, Συνήγορος, τεύχ.90/2012, 52.

Κουτρουμάνου Αθανασίου, Διαιτησία, ΕλλΔνη(51)2010, 411.

Λιακόπουλου Αθανασίου, Δίκαιο Εξυγίανσης και εκκαθάρισης επιχειρήσεων, 1994.

Λεβέντη Γεωργίου, Ομαδικές απολύσεις στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης, ΔΕΝ2010, τόμος 66<sup>ος</sup>, τεύχ.1552, 81.

Λεβέντη Γεωργίου, Συλλογική Αυτονομία και Κρατικός Παρεμβατισμός, Εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα. Αθήνα-Κομοτηνή 1981

Λεβέντη Γεωργίου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2<sup>η</sup> Έκδοση, Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα 2007.

Μάζη Παναγιώτη, Η διαδικασία συνδιαλλαγής του νέου ΠτΚ (άρθρα 99-106 ν.3588/2007), ΔΕΕ 2008, σελ.172

Μακρίδου Καλλιόπης, Τα προνόμια στην πτώχευση κατά την προτεινόμενη αναμόρφωση του Πτωχευτικού Κώδικα, ΝοΒ2007, 1045.

Μιχαλόπουλου Γεωργίου, Το ΠτΔ υπό το φως των πρόσφατων νομοθετικών παρεμβάσεων (2007-2012), εις: Πτωχευτική Νομοθεσία, 2<sup>η</sup> Έκδοση, 2012.

Μουσταΐρα Ελένης, Διαδικασίες Αφερεγγυότητας στα κράτη της ΕΕ, ΕλλΔνη 2002, 1569

Μουσταΐρα Ελένης, Ο Κανονισμός 1346/2000 για τις διαδικασίες αφερεγγυότητας, ΕλλΔνη2004, 327.

Μπακόπουλου Αγησιλάου, Σχολιασμός επί της ΑΠ452/1994, ΕλλΔνη36(1995), 344.

Μπεχρή-Κεχαγιόγλου, Σχέδιο Αναδιοργάνωσης της επιχείρησης (άρθρα 107-131ΠτΚ): Τα πλεονεκτήματα και οι δυσλειτουργίες του σχετικά με τη δυνατότητα που παρέχει για πραγματική αναδιοργάνωση της επιχείρησης – Η θέση του ενόψει της επελθούσας τροποποίησης των άρθρων 99επ.ΠτΚ (περί διαδικασίας συνδιαλλαγής), Τιμητικός Τόμος Νικολάου Κ.Ρόκα, Νομική Βιβλιοθήκη 2012.

Μπέτζιου-Κάμπτσιου Κωνσταντίνας, Η παύση των εργασιών της πτώχευσης (ως τρόπος περάτωσής της), 1994.

Μπρινιά Ιωάννου, Αναγκαστική Εκτέλεσις, Τόμος Πρώτος, Β' Έκδοσις, Ανατύπωσις.

Παμπούκη Κωνσταντίνου, Κατάσχεση Επιχειρήσεως, ΕπισκΕΔ2008, 947.

Παμπούκη Κωνσταντίνου, Καταγγελία της σύμβασης εργασίας μετά την πτώχευση του εργοδότη, ΕπισκΕΔ2008, 736.

Παμπούκη Κωνσταντίνου, Επίδραση της πτώχευσης του εργοδότη στις συμβάσεις εργασίας, ΕπισκΕΔ Γ/2000, 575.

Παμπούκη Κωνσταντίνου, Ειδική εκκαθάριση ανώνυμης εταιρίας κατά το ν.δ3562/1956: Καταγγελία συμβάσεως εργασίας από τον εκκαθαριστή, ΕπισκΕΔ Β/2008, 495.

Παπαγιάννη Ιωάννη, Η διαδικασία συνδιαλλαγής στο σύγχρονο πτωχευτικό δίκαιο υπό το πρίσμα των επίκαιρων νομολογιακών εξελίξεων, ΧρΙΔ Ι/2010, 12.

Παπαδοπούλου Αναστασίας, Το προνόμιο των εργαζομένων μετά την εισαγωγή του νέου Πτωχευτικού Κώδικα, Επιστημονική Επετηρίδα Δ.Σ.Θ 29(2008), 79.

Περάκη Ευαγγέλου, Η «μεταβιβαστική εξυγίανση», τιμητικός τόμος Νικολάου Α.Δελούκα, Εκδοτικός Οίκος Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1989.

Περάκη Ευαγγέλου, Η συμφωνία πιστωτών και επιχείρησης κατά τα άρθρα 44 και 45 του ν.1892/1990 και η υπαγωγή της στην έννοια της συλλογικής διαδικασίας, Αθήνα 1993.

Περάκη Ευαγγέλου, Πτωχευτικό Δίκαιο, 2<sup>η</sup> Έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη 2012.

Περάκη Ευαγγέλου, Πτώχευση: Άσκηση αίτησης συνδιαλλαγής κατά τις διατάξεις του Πτωχευτικού Κώδικα (Ν.3588/2007), ΔΕΕ7/2008, 829.

Ρόκα Αλεξάνδρου, Προπτωχευτική Διαδικασία Εξυγίανσης επιχειρήσεων, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2011.

Ρόκα Αλεξάνδρου, Επιστημονική κίνηση στο εξωτερικό, ΕΕμπΔ2011, 235.

Ρόκα Νικολάου, Μεταρρυθμιστικές τάσεις στο πτωχευτικό δίκαιο ενόψει της οικονομικής κρίσης, ΕΕμπΔ2010, 269.

Σιδέρη Δημητρίου, Επιπτώσεις της αφερεγγυότητας του εργοδότη στις εργασιακές σχέσεις, ΔΕΝ2004, τόμος 60<sup>ος</sup>, τευχ.1439, 1841.

Σιδέρη Δημητρίου, Προστασία μισθωτού από την αφερεγγυότητα του εργοδότη, 2005.

Σπυριδάκη Ιωάννη- Περάκη Ευαγγέλου, Αστικός Κώδιξ, τόμ.β'/1, Ενοχικόν Δίκαιον, 1977.

Σπυριδάκη Ιωάννη, Πτωχευτικό Δίκαιο, Αθήνα-Κομοτηνή 2008.

Σπυριδάκη Ιωάννη, Πτωχευτικό Δίκαιο, Η διαδικασία συνδιαλλαγής, Αθήνα-Κομοτηνή 2011.

Στεργίου, Η προστασία των εργατικών απαιτήσεων, ΕΕργΔ1987, τόμος 46<sup>ος</sup>, 678.

Στίγκα Θεοδώρου, Δίκαιο Πτώχευσης και εξυγίανσης, Νομική Βιβλιοθήκη, Έκδοση 2005.

Σωτηρόπουλου Γεώργιου, Ο νέος πτωχευτικός κώδικας: Από την «πτώχευση» στην «εξυγίανση» του ελληνικού πτωχευτικού δικαίου, ΧρΙΔ2008, 289.

Τραυλού-Τζανετάτου Δημητρίου, ΕρμΑΚ Γεωργιάδη-Σταθόπουλου, σελ.656.

Τραυλού-Τζανετάτου Δημητρίου, Η Απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, Εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, 1995.

Τραυλού-Τζανετάτου Δημητρίου, Συμβάσεις με αντικείμενο την παροχή εργασίας, Γνωμ., ΕΕργΔ1994, τόμος 53<sup>ος</sup>, 592.

Τραυλού-Τζανετάτου Δημητρίου, Επιρρεπείς σε ζημία εργασίες και ευθύνη του μισθωτού, Συμβολή στην ερμηνεία του άρθρου 652ΑΚ, 1978

Τριανταφυλλίδη Χρήστου, Τα προνόμια στην πτώχευση πριν και μετά τον Πτωχευτικό Κώδικα, ΔΕΕ12/2008, 1356.

Τσολάκη Μαρίας, Υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης απόλυσης μετά από την κήρυξη της πτώχευσης, ΔΕΕ2008, 628.

Χατζηϊωάννου Βασιλείου, Η πτώχευση ως διαδικασία συλλογικής ικανοποίησης των πιστωτών, ΔικΖητΠτΔ 2012, σελ.127-129.

Χριστοπούλου Χ, Προβληματικές επιχειρήσεις, ΔΕΕ1/2009, 66.

Ψαρουδάκη Γ, Διαδικασία Εξυγίανσης και εργασιακές σχέσεις, ΔΕΝ2012, 737.

Ψυχομάνη Σπύρου, Πτωχευτικό Δίκαιο και Δίκαιο ρύθμισης οφειλών υπερχρεωμένων φυσικών προσώπων, Ε΄ Έκδοση, 2012.

## 10. ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

|                                           |                                              |                                             |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------------|
| C-187/2005 ΔΕΝ2006,<br>σελ.1364           | C-188/2005 ΔΕΝ2006,<br>σελ.1364              | C-189/2005 ΔΕΝ2006,<br>σελ.1364             |
| C-190/2005 ΔΕΝ2006,<br>σελ.1364           | ΑΕΔ25/2012 ΤΝΠ<br>ΝΟΜΟΣ                      | ΑΠ755/1974, ΝοΒ1975,<br>σελ.318             |
| ΑΠ1128/1975 ΤΝΠ<br>ΝΟΜΟΣ                  | ΑΠ636/1977 ΤΝΠ<br>ΝΟΜΟΣ                      | ΑΠ602/1980 ΕΕργΔ 1980,<br>σελ.534           |
| ΑΠ652/1982,<br>ΕΕργΔ41/1983, σελ.651      | ΑΠ735/1982<br>ΕΕργΔ31/1983, σελ.1479         | ΑΠ2101/1983 ΤΝΠ<br>ΝΟΜΟΣ                    |
| ΑΠ765/1985,<br>ΕΕργΔ47/1986, σελ.565      | ΑΠ605/1986,<br>ΕΕργΔ46/1987, σελ.474         | ΑΠ875/1986,<br>ΕΕργΔ46/1987, σελ.470        |
| ΑΠ121/1987 ΤΝΠ<br>ΝΟΜΟΣ                   | ΑΠ1113/1987 ΤΝΠ<br>ΝΟΜΟΣ                     | ΑΠ20/1988 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ                         |
| ΑΠ(Ολ)35/1988, ΤΝΠ<br>ΝΟΜΟΣ               | ΑΠ1610/1988 ΤΝΠ<br>ΝΟΜΟΣ                     | ΑΠ1855/1988, ΤΝΠ<br>ΝΟΜΟΣ                   |
| ΑΠ114/1989 ΕλλΔνη<br>1990, σελ.540        | ΑΠ227/1990 ΕΕργΔ1990,<br>σελ.722             | ΑΠ808/1990<br>ΕλλΔνη32(1991), σελ.538       |
| ΑΠ1083/1990 ΤΝΠ<br>ΝΟΜΟΣ                  | ΑΠ1590/1990 ΤΝΠ<br>ΝΟΜΟΣ                     | ΑΠ1929/1990, ΤΝΠ<br>ΝΟΜΟΣ                   |
| ΑΠ18/1991 ΕΕργΔ1992,<br>σελ.125           | ΑΠ176/1991, ΕΕΝ 1992,<br>σελ.110             | ΑΠ 255/1991, ΕλλΔνη<br>1991, σελ.1256επ.    |
| ΑΠ610/1991 ΕΕργΔ 1992,<br>σελ.136         | ΑΠ889/1992 ΕΕργΔ 1993,<br>σελ.456            | ΑΠ942/1992<br>ΕλλΔνη35(1994),<br>σελ.1038   |
| ΑΠ1364/1992, ΕλλΔνη35<br>(1994), σελ.1311 | ΑΠ208/1993,<br>ΕλλΔνη1994, σελ.1301-<br>1302 | ΑΠ313/1993 (Α΄Τμήμα)<br>ΕλλΔνη1994, σελ.396 |
| ΑΠ1105/1993, ΕλλΔνη                       | ΑΠ(Ολ)5/1994, ΕλλΔνη                         | ΑΠ(Ολ)14/1994 ΝοΒ 96,                       |

|                                      |                                                    |                                            |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| 1994, σελ.1346                       | 35(1994), σελ.1252                                 | σελ.34                                     |
| ΑΠ(Ολ)16/1994<br>ΑρχΝομ1994, σελ.494 | ΑΠ452/1994 Α' Τμήμα<br>ΕλλΔνη36(1995), σελ.344-345 | ΑΠ1/1995 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ                         |
| ΑΠ8/1995 ΕΕργΔ1996, σελ.333          | ΑΠ544/1995, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ                              | ΑΠ1723/1995<br>ΕΕργΔ1997, σελ.747          |
| ΑΠ(Ολ)30/1996 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ              | ΑΠ158/1996 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ                               | ΑΠ283/1997 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΝοΒ1998, σελ.1236επ. |
| ΑΠ1041/1997, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ               | ΑΠ1473/1997, ΕΕργΔ1999, σελ.544                    | ΑΠ(Ολ)5/1998, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ                    |
| ΑΠ(Ολ)5/1998, ΔΕΝ1998, σελ.762       | ΑΠ112/1998, ΕλλΔνη1998, σελ.1543επ.                | ΑΠ177/1998, ΕλλΔνη39(1999),σελ.854         |
| ΑΠ174/1999, ΕΕργΔ 59 (2000), σελ.36  | ΑΠ189/1999, ΕΕμπΔ1999, σελ.378, ΝοΒ2000, σελ.634   | ΑΠ443/1999, ΕΕργΔ 59 (2000), σελ.567       |
| ΑΠ704/1999 ΔΕΕ 2000, σελ.77          | ΑΠ1366/1999, ΕΕργΔ2000, σελ.1008                   | ΑΠ1369/1999, ΕΕργΔ(59)2000, σελ.1008-1012  |
| ΑΠ1575/1999, ΕΕργΔ2001, σελ.62       | ΑΠ1882/1999, ΝοΒ2000, σελ.536                      | ΑΠ(Ολ)22/2000 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ                    |
| ΑΠ175/2000, ΝοΒ 49 (2001), σελ.254   | ΑΠ286/2000 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ                               | ΑΠ290/2000 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ                       |
| ΑΠ660/2000, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ                | ΑΠ12/2001, ΔΕΝ2002, σελ.79                         | ΑΠ61/2001, ΕλλΔνη2001, σελ.914             |
| ΑΠ841/2001 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ                 | ΑΠ945/2001 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ                               | ΑΠ(ποιν)1053/2001, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ               |
| ΑΠ1354/2001 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ                | ΑΠ1372/2001 ΕΠολΔ2012, σελ.749                     | ΑΠ598/2002, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ                      |
| ΑΠ843/2002 ΤΝΠ                       | ΑΠ(Ολ)29/2003,                                     | ΑΠ305/2003 ΤΝΠ                             |

|                                        |                                                  |                                            |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| NOMOS                                  | Δίκη2004, σελ. 690                               | NOMOS                                      |
| ΑΠ1373/2003, ΧρΙΔ2004, σελ.178         | ΑΠ1484/2003 ΤΝΠ<br>NOMOS                         | ΑΠ1515/2003, ΕλλΔνη<br>2004, σελ.500       |
| ΑΠ1554/2003,<br>ΕΕργΔ2004, σελ.417     | ΑΠ19/2004, ΤΝΠ<br>NOMOS, ΕλλΔνη2004,<br>σελ.754  | ΑΠ902/2004 ΔΕΝ<br>61/2005, σελ.1983        |
| ΑΠ998/2004 ΤΝΠ<br>NOMOS                | ΑΠ999/2004 ΤΝΠ<br>NOMOS                          | ΑΠ1000/2004 ΤΝΠ<br>NOMOS                   |
| ΑΠ1001/2004 ΤΝΠ<br>NOMOS               | ΑΠ(Ολ)24/2005<br>ΔΕΝ2005, σελ.1551               | ΑΠ(Ολ)36/2005<br>ΕΕργΔ64/2006, σελ.1489    |
| ΑΠ472/2005 ΕλλΔνη<br>2005, σελ.1434    | ΑΠ564/2005,<br>ΕλλΔνη48(2007), σελ.469           | ΑΠ1585/2005 ΤΝΠ<br>NOMOS                   |
| ΑΠ1/2006 ΤΝΠ NOMOS                     | ΑΠ156/2006 ΤΝΠ<br>NOMOS                          | ΑΠ259/2006,<br>ΕλλΔνη48(2007),<br>σελ.1405 |
| ΑΠ450/2006 ΤΝΠ<br>NOMOS                | ΑΠ561/2006 ΤΝΠ<br>NOMOS                          | ΑΠ706/2006 ΤΝΠ<br>NOMOS                    |
| ΑΠ1101/2006 ΤΝΠ<br>NOMOS               | ΑΠ1158/2006 ΤΝΠ<br>NOMOS                         | ΑΠ1340/2006, ΤΝΠ<br>NOMOS                  |
| ΑΠ1351/2006 ΤΝΠ<br>NOMOS               | ΑΠ1850/2006, ΧρΙΔ2007,<br>σελ.258                | ΑΠ63/2007 ΔΕΕ2007,<br>σελ.1232             |
| ΑΠ2081/2007, ΤΝΠ<br>NOMOS              | ΑΠ(Ολ)4/2008 ΤΝΠ<br>NOMOS, ΔΕΕ5/2008,<br>σελ.626 | ΑΠ5/2008, ΤΝΠ NOMOS                        |
| ΑΠ1033/2008, ΤΝΠ<br>NOMOS              | ΑΠ1051/2008 ΕφΑΔ2009,<br>σελ.605                 | ΑΠ1625/2008 ΤΝΠ<br>NOMOS                   |
| ΑΠ62/2009 ΤΝΠ NOMOS                    | ΑΠ170/2009,<br>ΕΕργΔ68(2010), σελ.1352           | ΑΠ967/2009, ΤΝΠ<br>NOMOS                   |
| ΑΠ1765/2009,<br>ΕφΑΔ2010, σελ.723, ΤΝΠ | ΑΠ2234/2009 Α2' Τμ.<br>ΕλλΔνη51(2010), σελ.411-  | ΑΠ225/2010 ΤΝΠ<br>NOMOS                    |

|                                                                |                                               |                                          |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------|
| NOMOS                                                          | 412                                           |                                          |
| ΑΠ1026/2010 ΤΝΠ<br>NOMOS                                       | ΑΠ1284/2010 ΤΝΠ<br>NOMOS                      | ΑΠ1586/2010, ΤΝΠ<br>NOMOS                |
| ΑΠ1541/2011 ΔΕΝ 2012,<br>σελ.255                               | ΑΠ1819/2011, ΤΝΠ<br>NOMOS                     | ΑΠ61/2012 ΤΝΠ NOMOS                      |
| ΑΠ247/2012, ΤΝΠ<br>NOMOS                                       | ΑΠ376/2012, ΔΕΕ2013,<br>σελ.415               | ΑΠ506/2012 ΤΝΠ<br>NOMOS                  |
| ΑΠ998/2012, ΤΝΠ<br>NOMOS                                       | ΑΠ31/2013 ΤΝΠ NOMOS                           | ΑΠ465/2013, ΤΝΠ<br>NOMOS                 |
| ΑΠ658/2013 ΤΝΠ<br>NOMOS                                        | ΑΠ708/2013 ΤΝΠ<br>NOMOS                       | ΣτΕ4323/1985 ΤΝΠ<br>NOMOS                |
| ΣτΕ2717/1988 ΤΝΠ<br>NOMOS                                      | Επιτροπή Αναστολών<br>ΣτΕ76/1993 ΤΝΠ<br>NOMOS | ΣτΕ171/1997, ΤΝΠ<br>NOMOS                |
| ΣτΕ450/1999, ΤΝΠ<br>NOMOS, ΔΕΝ56/2000,<br>τεύχος 1326, σελ.6-7 | ΣτΕ297/2011, ΤΝΠ<br>NOMOS                     | ΣτΕ1022/2011 ΤΝΠ<br>NOMOS                |
| ΕφΑ0398/1986 ΤΝΠ<br>NOMOS, ΔΕΝ42/1987,<br>σελ.1047             | ΕφΑ01088/1986<br>ΕλλΔνη7(1987), σελ.824       | ΕφΑ05250/1987 ΤΝΠ<br>NOMOS               |
| ΕφΑ09346/1988<br>ΕΕργΔ1989, σελ.403                            | ΕφΑ02063/1990, ΕλλΔνη<br>1991, σελ.331        | ΕφΑ012726/1990, ΤΝΠ<br>NOMOS             |
| ΕφΑ02240/1991, ΤΝΠ<br>NOMOS                                    | ΕφΑ08745/1991<br>ΕλλΔνη34(1992),<br>σελ.1655  | ΕφΑ08795/1991 ΤΝΠ<br>NOMOS               |
| ΕφΑ09694/1991 ΤΝΠ<br>NOMOS                                     | ΕφΑ01759/1992 ΤΝΠ<br>NOMOS                    | ΕφΑ01760/1992, ΤΝΠ<br>NOMOS              |
| ΕφΑ02054/1992,<br>ΕλλΔνη1993, σελ.191                          | ΕφΑ02436/1992,<br>ΕΕμπΔ1992, σελ.655          | ΕφΑ08420/1993<br>ΕλλΔνη1994, σελ.1103επ. |
| ΕφΑ06093/1994,                                                 | ΕφΑ01453/1997, ΤΝΠ                            | ΕφΑ02697/1997, ΤΝΠ                       |

|                                          |                                       |                                       |
|------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| ΕΕμπΔ1996, σελ.392                       | NOMOS                                 | NOMOS                                 |
| ΕφΑ05341/1999,<br>ΕΕργΔ59, σελ.271       | ΕφΑ01666/2000 TNΠ<br>NOMOS            | ΕφΑ08470/2000 TNΠ<br>NOMOS            |
| ΕφΑ0847/2001, TNΠ<br>NOMOS               | ΕφΑ04766/2001 TNΠ<br>NOMOS            | ΕφΑ08144/2001,<br>ΔΕΕ2002, σελ.876    |
| ΕφΑ09098/2001,<br>ΕλλΔνη2003, σελ.239    | ΕφΑ03156/2002 ΔΕΕ<br>2003, σελ.88     | ΕφΑ05672/2002 TNΠ<br>NOMOS            |
| ΕφΑ04935/2003<br>ΕλλΔνη45(2004), σελ.255 | ΕφΑ05913/2003 TNΠ<br>NOMOS            | ΕφΑ0404/2004, TNΠ<br>NOMOS            |
| ΕφΑ0696/2004 TNΠ<br>NOMOS                | ΕφΑ01916/2005, TNΠ<br>NOMOS           | ΕφΑ09606/2005 TNΠ<br>NOMOS            |
| ΕφΑ0146/2007, ΔΕΕ<br>2007, σελ.687       | ΕφΑ01378/2007 TNΠ<br>NOMOS            | ΕφΑ0392/2009 TNΠ<br>NOMOS             |
| ΕφΑ0267/2012 TNΠ<br>NOMOS                | ΕφΠειρ538/1992,<br>ΕΕμπΔ1992, σελ.657 | ΕφΠειρ624/1995, TNΠ<br>NOMOS          |
| ΕφΠειρ28/1996, TNΠ<br>NOMOS              | ΕφΠειρ804/1996, TNΠ<br>NOMOS          | ΕφΠειρ282/1998 TNΠ<br>NOMOS           |
| ΕφΠειρ303/1999,<br>ΠειρΝομ1999, σελ.194  | ΕφΠειρ621/1999, TNΠ<br>NOMOS          | ΕφΠειρ833/2001 ΔΕΕ<br>2002, σελ.884   |
| ΕφΠειρ109/2003, TNΠ<br>NOMOS             | ΕφΠειρ14/2006 TNΠ<br>NOMOS            | ΕφΠειρ572/2009 TNΠ<br>NOMOS           |
| ΕφΠειρ546/2010 TNΠ<br>NOMOS              | ΕφΘεσ303/1982 ΕΕργΔ41,<br>σελ.766     | ΕφΘεσ38/1985<br>ΕΕργΔ46/1986, σελ.101 |
| ΕφΘεσ420/1989<br>ΕΕργΔ1989, σελ.518      | ΕφΘεσ506/1993, TNΠ<br>NOMOS           | ΕφΘεσ1938/1994<br>Αρμ1994, σελ.1405   |
| ΕφΘεσ2143/1994 TNΠ<br>NOMOS              | ΕφΘεσ605/1995, TNΠ<br>NOMOS           | ΕφΘεσ2608/1995, TNΠ<br>NOMOS          |
| ΕφΘεσ3604/1995 TNΠ<br>NOMOS              | ΕφΘεσ795/1996, TNΠ<br>NOMOS           | ΕφΘεσ1589/1996<br>Αρμ1996, σελ.1121   |
| ΕφΘεσ1956/1997 TNΠ                       | ΕφΘεσ1384, TNΠ                        | ΕφΘεσ1386/1998, TNΠ                   |

|                                           |                                          |                                      |
|-------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------|
| NOMOS                                     | NOMOS                                    | NOMOS                                |
| ΕφΘεσ2312/1998, ΤΝΠ<br>NOMOS              | ΕφΘεσ3160/1998 ΤΝΠ<br>NOMOS              | ΕφΘεσ1084/2001 ΤΝΠ<br>NOMOS          |
| ΕφΘεσ353/2003, ΤΝΠ<br>NOMOS               | ΕφΘεσ95/2006, Αρμ2006,<br>σελ.270        | ΕφΘεσ437/2006 ΤΝΠ<br>NOMOS           |
| ΕφΘεσ407/2008,<br>ΕΕμπΔ2009, σελ.145-150  | ΕφΘεσ953/2009<br>ΠειρΝομ2010, σελ.181επ. | ΕφΘεσ2867/2009 ΤΝΠ<br>NOMOS          |
| ΕφΘεσ4/2010 ΤΝΠ<br>NOMOS                  | ΕφΘεσ292/2012 ΤΝΠ<br>NOMOS               | ΕφΠατρ61/1988<br>ΕΕργΔ1988, σελ.971  |
| ΕφΠατρ654/1998,<br>ΔΕΕ1999, σελ.521       | ΕφΠατρ783/1999,<br>ΔΕΕ2000, σελ.653      | ΕφΠατρ14/2006 ΤΝΠ<br>NOMOS           |
| ΕφΠατρ889/2007,<br>ΑχαΝομ2008, σελ.630    | ΕφΛαρ384/2004, ΤΝΠ<br>NOMOS              | ΕφΛαρ147/2007 ΤΝΠ<br>NOMOS           |
| ΕφΛαρ497/2007 ΤΝΠ<br>NOMOS                | ΕφΠατρ105/2005<br>ΕΕργΔ2005, σελ.775     | ΕφΝαυπλ178/1985,<br>ΕΕργΔ44, σελ.671 |
| ΕφΝαυπλ464/1985,<br>ΕΕργΔ45/1986, σελ.395 | ΕφΔωδ 189/2005 ΤΝΠ<br>NOMOS              | ΠΠρΑ074/2008, ΤΝΠ<br>NOMOS           |
| ΠΠρΑ0670/2008, ΤΝΠ<br>NOMOS               | ΠΠρΑ02/2009, ΤΝΠ<br>NOMOS                | ΠΠρΑ0206/2009 ΔΕΕ<br>2009, σελ.592   |
| ΠΠρΑ055/2010 ΝοΒ<br>2010, σελ.1211        | ΠΠρΑ0567/2010 ΤΝΠ<br>NOMOS               | ΠΠρΑ0567/2011 ΤΝΠ<br>NOMOS           |
| ΠΠρΘεσ10250/2003, ΤΝΠ<br>NOMOS            | ΠΠρΘεσ6697/2012 ΤΝΠ<br>NOMOS             | ΠΠρΘεσ14539/2013 ΤΝΠ<br>NOMOS        |
| ΠΠρΒολ20/2010<br>Αρμ2010, σελ.333         | ΠΠρΣερρ8/2010 ΤΝΠ<br>NOMOS               | ΜΠρΑ02076/1992 ΤΝΠ<br>NOMOS          |
| ΜΠρΑ02859/1994 ΤΝΠ<br>NOMOS               | ΜΠρΑ01910/1997 ΤΝΠ<br>NOMOS              | ΜΠρΑ01373/2000<br>ΕΕργΔ2000, σελ.976 |
| ΜΠρΑ0705/2002 ΤΝΠ<br>NOMOS                | ΜΠρΑ010689/2008, ΤΝΠ<br>NOMOS            | ΜΠρΑ017/2011 ΤΝΠ<br>NOMOS            |

|                                      |                                                      |                                     |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| ΜΠρΠειρ276/1996<br>ΔΕΕ1996, σελ.1169 | ΜΠρΠειρ863/2008 ΤΝΠ<br>ΝΟΜΟΣ                         | ΜΠρΘεσ3082/1997, ΤΝΠ<br>ΝΟΜΟΣ       |
| ΜΠρΘεσ27979/1997,<br>ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ       | ΜΠρΘεσ6257/2000, ΤΝΠ<br>ΝΟΜΟΣ                        | ΜΠρΘεσ8331/2007 ΤΝΠ<br>ΝΟΜΟΣ        |
| ΜΠρΘεσ5015/2009 ΤΝΠ<br>ΝΟΜΟΣ         | ΜΠρΙωανν130/2010 ΤΝΠ<br>ΝΟΜΟΣ                        | ΠλημΚέρκ5356/2005 ΤΝΠ<br>ΝΟΜΟΣ      |
| ΜΠρΔρ84/2003 ΤΝΠ<br>ΝΟΜΟΣ            | ΜΠρΔρ26/2008, ΤΝΠ<br>ΝΟΜΟΣ                           | ΜΠρΒολ110/2012<br>ΔΕΕ2012, σελ.1058 |
| ΕιρΑ0364/1989 ΤΝΠ<br>ΝΟΜΟΣ           | ΕιρΠατρ384/2004<br>ΕΕργΔ2004, σελ.1351,<br>ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ | ΕιρΛαμ32/2007 ΤΝΠ<br>ΝΟΜΟΣ          |

