



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών

ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ
ΕΝΙΑΙΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ
ΣΠΟΥΔΩΝ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2016-2017

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΧΡΙΣΤΙΝΑΣ ΕΛΕΝΗΣ Σ. ΑΓΓΕΛΗ
Α.Μ.: 7340010716001

**«ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ
ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΙΔΙΚΗ
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΣΕ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ»**

Επιβλέποντες:

Λαδάς Δημήτριος, Λέκτορας Νομικής Σχολής Παν/μίου Αθηνών

Αθήνα, 04.12.2017

Copyright © [Αγγελή Χριστίνα Ελένη, 4/12/2017]

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και θέσεις που περιέχονται σε αυτήν την εργασία εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

**«ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ
ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΙΔΙΚΗ
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΣΕ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ»**

Πίνακας περιεχομένων

Α. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
Β. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	6
I. Η αρχή της προστασίας και η σχετικοποίηση αυτής	6
II. Η αντιμετώπιση των Εργαζομένων διαχρονικά στο πλαίσιο Εξυγιαντικής Μεταβίβασης Επιχειρήσεων.....	7
Γ. Η ΠΡΟΠΤΩΧΕΥΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ «ΕΙΔΙΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ» ΑΡΘΡΑ 68-77 ν. 4307/2014.....	12
I. Γενικά χαρακτηριστικά Διαδικασίας	12
1. Εισαγωγικά	12
2. Αίτηση υπαγωγής- Δικαστική Απόφαση	13
3. Ο ρόλος και η ευθύνη του ειδικού διαχειριστή- Μεταβολή των όρων εργασίας.....	17
II. Συνέπειες αποδοχής της αίτησης	22
1. Διατήρηση της επιχείρησης σε λειτουργία- Προληπτικά Μέτρα.....	22
3. Η διάσωση της επιχείρησης δια της μεταβίβασης του ενεργητικού της.....	27
4. Η ικανοποίηση των εργατικών απαιτήσεων	37
5. Τελικές Παρατηρήσεις.....	40
Δ. ΕΠΙΚΑΙΡΑ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ.....	42
I. Απόφαση ΔΕΕ στην Υπόθεση C-126/16 (Pre-pack).....	42
II. Ο ΔΟΛ σε ειδική διαχείριση.....	45
III. Η θέση σε ειδική διαχείριση της εταιρείας με την επωνυμία «Γ. ΛΑΖΑΡΙΔΗΣ - ΜΑΡΜΑΡΑ ΔΡΑΜΑΣ Α.Ε.».....	52
Ε. ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ	54
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	56
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	69
ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ	71
ΒΑΣΕΙΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ.....	72

A. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Είναι γεγονός, πως η χώρα μας διανύει περίοδο πλήρους και καθολικής αποσύνθεσης, μέσα σε ένα γενικότερο κλίμα οικονομικής αστάθειας. Δυστυχώς, παρατηρούμε αμέτοχοι τις μνημονιακές αλλαγές να υπεισέρχονται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων προσβάλλοντας θεμελιώδη δικαιώματα, με πρόσχημα το δημόσιο συμφέρον.

Με τις πρόσφατες κρατικές μεταρρυθμίσεις, οι οποίες διευκολύνουν τις απολύσεις και βάζουν εμπόδια στη συνδικαλιστική δράση, μεγαλώνει η εργασιακή ανασφάλεια, που καθιστά τους εργαζόμενους ακόμα πιο ευάλωτους στην εργοδοτική εκμετάλλευση και ασυδοσία. Συμβάσεις ορισμένου χρόνου, συμβάσεις έργου, επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης, εργολαβίες και απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων είναι μερικά από τα μέσα που προσφέρει το κράτος στην εργοδοσία, για να διευκολύνεται η εύρεση φθηνού εργατικού δυναμικού η διατήρηση αυτού σε καθεστώς «ομηρίας» ή ακόμα και η εύκολη απαλλαγή από αυτό, μέσω της διεξόδου του Πτωχευτικού Δικαίου.

Πρόσφατες τροποποιήσεις έχουν επέλθει και στον κλάδο του πτωχευτικού δικαίου, γεγονός το οποίο επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις. Εκ πρώτης όψεως οι δύο κλάδοι του δικαίου, εργατικού και πτωχευτικού φαίνεται να μην συγκλίνουν πουθενά. Το εργατικό δίκαιο κοινωνικό, ανθρωποκεντρικό και ευαισθητοποιημένο, αποσκοπεί στην προστασία των εργαζομένων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση λόγω διαπραγματευτικής ανισότητας, καθώς και στην εξισορρόπηση των αντιτιθέμενων συμφερόντων. Το πτωχευτικό δίκαιο από την άλλη, ρεαλιστικό και φορμαλιστικό αποσκοπεί κυρίως στη συλλογική ικανοποίηση των πιστωτών αδιαφορώντας για την τύχη των συμβάσεων εργασίας.

Τη μερίδα του λέοντος την έχουν σήμερα οι προπτωχευτικές διαδικασίες, που υποκαθιστούν βαθμιαία την πτώχευση. Το χαρακτηριστικό που τις κάνει ιδιαίτερα δημοφιλείς, είναι ότι συνήθως προσφέρουν συγκυριακά ευνοϊκές λύσεις για τους οφειλέτες και ικανοποιούν ταυτόχρονα τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα με τον βέλτιστο δυνατό τρόπο. Έχουν εξάλλου, κατά τις περιστάσεις, έντονο πολιτικό χρώμα και είναι προσαρμοσμένες στα χαρακτηριστικά των εκάστοτε οικονομικών κρίσεων. Τα συνήθη «θύματα» αυτών των ευκαιριακών λύσεων είναι οι εργαζόμενοι, των οποίων η θέση, μετά τις τελευταίες μνημονιακές ρυθμίσεις, είναι μετέωρη.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση της θέσεως των εργαζομένων κατά την «έκτακτη διαδικασία της ειδικής διαχείρισης» επιχείρησης σε λειτουργία η οποία προβλέπεται στα άρθρα 68 επόμενα του Νόμου 4307/2014. Στο κείμενο που ακολουθεί παρουσιάζονται με σαφήνεια οι διατάξεις που αφορούν, είτε άμεσα είτε έμμεσα, στις εργασιακές σχέσεις και στα εργασιακά δικαιώματα, τα οποία βάζονται ανεπανόρθωτα. Στο πλαίσιο αυτό, αναδεικνύονται οι ασάφειες και τα νομοθετικά κενά του γνωστού ως «νόμου Δένδια», τα οποία, όπως προκύπτει, χρήζουν άμεσης νομοθετικής παρεμβάσεως.

B. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

I. Η αρχή της προστασίας και η σχετικοποίηση αυτής

Κεντρικός προσανατολισμός του εργατικού δικαίου είναι η αρχή της προστασίας, η οποία το διαπνέει και το διαποτίζει¹. Εκφράζεται με πληθώρα κανόνων του Συντάγματος, των διεθνών συμβάσεων εργασίας αλλά και της εργατικής νομοθεσίας σε μια προσπάθεια εξισορρόπησης των αντιτιθέμενων συμφερόντων. Από τη στιγμή της ανάδυσής του, επιδιώκει τη διαρκή προστασία και προαγωγή των δικαιωμάτων των εργαζομένων, επιχειρώντας να αμβλύνει τις δυσμενείς συνέπειες από την ανισοκατανομή της κοινωνικοοικονομικής δύναμης και από την παροχή μισθωτής εργασίας². Το Εργατικό Δίκαιο παίρνει τη θέση του αδύναμου μέρους, κάτι το οποίο δεν αποτελεί φυσικά δικαϊκή αντινομία αλλά έκφραση ενός πραγματικού νομικού πολιτισμού. Χωρίς αυτήν την προστατευτική αρχή θα αποτελούσε απλά μέρος του Αστικού Κώδικα (άρθρα 648-680)³. Στο πλαίσιο των κοινωνικοοικονομικά διαμορφωμένων ανισοτήτων επιχειρείται, η εξασφάλιση της ισότητας των μερών της εργασιακής σχέσης⁴, μέσω της διασφάλισης ενός κατώτατου ορίου προστασίας, η παράβαση του οποίου δεν επιτρέπεται⁵. Εν ολίγοις, η αρχή αυτή συνοψίζεται στη θέση ότι ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει τον συμφωνημένο μισθό ανεξάρτητα από το

¹Λαδάς Δ., Η αντιμετώπιση της αφερεγγυότητας, 23^ο Συνέδριο Εμπορικού Δικαίου, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη 2013, σελ. 511 επ.

²Καζάκος Α., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Σάκκουλα, 2013, σελ. 53

³Καζάκος Α., ό.π., σελ. 6

⁴Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, εκδόσεις Σάκκουλας, 2005, σελ. 60

⁵Καζάκος Α., ό.π., σελ. 50 επ.,

αποτέλεσμα της εργασίας. Ειδικότερα, ακόμη και αν η επιχείρηση αντιμετωπίζει οικονομικά προβλήματα δεν είναι δυνατόν να μετακυλύεται ο επιχειρηματικός κίνδυνος στον εργαζόμενο μέσω της μη καταβολής των δεδουλευμένων⁶.

Ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 αρχίζουν να εμφανίζονται τα πρώτα συμπτώματα της κρίσης, που απορρέουν κυρίως από την παγκοσμιοποίηση της αγοράς και τον διεθνή ανταγωνισμό. Τα σημάδια διάβρωσης από την παγκοσμιοποίηση σε κανέναν κλάδο δικαίου δεν είναι τόσο έντονα, όσο στο εργατικό δίκαιο, καθώς υιοθετείται η θέση, ότι η προστασία που παρέχει στον εργαζόμενο συνιστά κόστος εργασίας το οποίο επιβαρύνει αρκετά, το ήδη βεβαρυσμένο κόστος λειτουργίας των επιχειρήσεων. Σε αυτήν τη ζοφερή πραγματικότητα οι εργαζόμενοι καθίστανται έρμαιο των οικονομικών αλλαγών, γεγονός που καθίσταται εμφανές μέσω των πρόσφατων νομοθετικών ρυθμίσεων για τις ευέλικτες μορφές εργασίας, τις οποίες δύναται να επιβάλλει ο εργοδότης, στην περίπτωση περιορισμού των δραστηριοτήτων της επιχείρησης. Αλλά και με τις πρόσφατες τροποποιήσεις του Πτωχευτικού Κώδικα είναι κατάφορη η δυσμενής θέση των εργαζομένων, οι οποίοι, επί της ουσίας, θυσιάζονται στο βωμό της διάσωσης των επιχειρήσεων και κυρίως της ικανοποίησης των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων, που βαρύνονται από χρέη του εργοδότη. Εκ των ανωτέρω συνάγεται πως η προστατευτική αρχή έχει δυστυχώς σχετικοποιηθεί.

II. Η αντιμετώπιση των Εργαζομένων διαχρονικά στο πλαίσιο Εξυγιαντικής Μεταβίβασης Επιχειρήσεων

Κατά την διάρκεια των τελευταίων τεσσάρων δεκαετιών στο κέντρο τόσο του εθνικού όσο και του ενωσιακού νομοθέτη τοποθετείται η αναγκαιότητα απορρόφησης των κραδασμών που συνεπάγεται η επιχειρηματική αφερεγγυότητα, προς εμπέδωση της ασφάλειας δικαίου, επιμερισμό των κινδύνων αλλά και

⁶ Αντίθετη άποψη έχει εκφραστεί από τον Δ. Λαδά για τις διαδικασίες αφερεγγυότητας: «Κάθε αφερέγγυα επιχείρηση μπορεί να τεθεί σε κατάσταση πτώχευσης. Σε διαδικασία εξυγιάνσης μπορεί να τεθεί η επιχείρηση εκείνη που έχει προοπτική συμβιβασμού με τους δανειστές της. Η εξυγιάνση εξασφαλίζει την συνέχιση της επιχείρησης, η διάσωση της οποίας συνιστά εξυπηρέτηση γενικότερου συμφέροντος, που δικαιολογεί την κάμψη της ικανοποίησης των ατομικών συμφερόντων των πιστωτών. Τα συμφέροντα ικανοποιούνται συλλογικά, στο μέτρο που απαιτείται συμφωνία έστω της πλειοψηφίας των πιστωτών, στους οποίους περιλαμβάνεται και οι εργαζόμενοι. Με αυτόν τον τρόπο καθίστανται έστω έμμεσα, συνδιαχειριστές της τύχης της επιχείρησης. Επομένως στη διαδικασία της πτώχευσης αλλά και της εξυγιάνσης εντοπίζεται μια ουσιαστική απόκλιση από την αρχή του φορέα του επιχειρηματικού κινδύνου, ο οποίος ουσιαστικά μετακυλύεται στους εργαζόμενους».

αποφυγής ή περιορισμού των αντανακλαστικών συνεπειών σε ευαίσθητες ομάδες θιγόμενων πιστωτών, κυρίως εργαζομένων.

Στο ίδιο χρονικό διάστημα, με εξαίρεση ίσως τα τελευταία 7-8 έτη, διαπιστώνουμε μια στατικότητα του θεσμού της πτώχευσης, ο οποίος παραμένει περίπου αμετάβλητος νομοθετικά, μέχρι την καθιέρωση του νέου (τότε) Πτωχευτικού Κώδικα με την ψήφιση του Ν. 3588/2007 σε αντικατάσταση του υπερεκατονταετούς Εμπορικού Νόμου. Όμως ανεξάρτητα από νομοθετικές παρεμβάσεις, ακόμη και πρόσφατα με την ψήφιση των Ν. 4446/2016 και 4491/2017, με τις οποίες αναθεωρήθηκε σημαντικά ο Πτωχευτικός Κώδικας, η πτώχευση, παρά την προσπάθεια να καταστεί ταχεία διαδικασία εκκαθάρισης, διατηρεί την τυπικότητά της και οδηγεί μοιραία στο «κλείσιμο της επιχείρησης» και την απώλεια των θέσεων εργασίας.

Για τους ανωτέρω λόγους ο νομοθέτης προσπάθησε να εισάγει έναν αυτόνομο θεσμό, αυτόν της εξυγίανσης της επιχείρησης, προκειμένου να περιορίσει τις πτωχεύσεις. Ο θεσμός της εξυγίανσης, ο οποίος αφορά στις επιχειρήσεις για τις οποίες υπάρχουν βάσιμες προσδοκίες βιωσιμότητας, ιστορικά παραλλάσσεται και δεν είναι νέος στο ελληνικό δίκαιο, αφού χρονολογείται ήδη από την εποχή του μεσοπολέμου⁷. Ως η πιο σοβαρή όμως νομοθετική προσπάθεια καταγράφεται αυτή που επιχειρήθηκε με το ν. δ. 3562/1956 «Περί υπαγωγής ανωνύμων εταιρειών υπό την διοίκησιν και διαχείρισιν των πιστωτών και θέσεως αυτών υπό ειδικήν εκκαθάρισιν». Κύριος σκοπός του νομοθετήματος ήταν η ικανοποίηση των πιστωτών μέσω μιας προσπάθειας εξυγίανσης της εταιρείας⁸ που σε περίπτωση αποτυχίας οδηγούσε στην ειδική εκκαθάρισή της⁹.

Επόμενη αξιοσημείωτη νομοθετική ρύθμιση εισήχθη με τον Νόμο 1386/1983 με τον οποίο καθιερώθηκε ένα κρατικό σύστημα εξυγίανσης, με την ανάθεση της διαχείρισης των προβληματικών επιχειρήσεων στον «Οργανισμό Οικονομικής Ανασυγκρότησης Επιχειρήσεων» στον λεγόμενο «Ο.Α.Ε.». Η προσπάθεια αυτή ήταν καινοτόμος, στο μέτρο που για πρώτη φορά προβλεπόταν στο Ελληνικό Δίκαιο η κατάρτιση συμφωνίας της επιχείρησης με τους πιστωτές της με τρόπο δεσμευτικό για όλους. Ο έντονος κρατικός παρεμβατισμός, ο οποίος

⁷ Νόμος 4580/1930 «περί απαλλοτριώσεως της διοικήσεως της ανωνύμου βιομηχανικής εταιρείας»

⁸ Γεωργακόπουλος Α., Εγχειρίδιο Εμπορικού Δικαίου, 3ο τεύχος, Πτώχευση & Εξυγίανση, έκδ. 2η, 1997 σελ 211 επ.

⁹ Σιδέρης Δ., Προστασία Μισθωτού από την αφερεγγυότητα του εργοδότη, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2005, σελ 161 επ.

συνοδεύτηκε από μια ιδέα κοινωνικοποίησης, σε συνδυασμό με τη δανειοδότηση των επιχειρήσεων από τον Ο.Α.Ε. (που αν και συνιστούσαν κρατικές ενισχύσεις, δεν θεωρήθηκαν αντίθετες προς την κοινοτική νομοθεσία για τον ελεύθερο ανταγωνισμό, υπό την προϋπόθεση της προηγούμενης ενημέρωσης της Επιτροπής) χωρίς το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα οδήγησαν στην διόγκωση των χρεών τους, σηματοδοτώντας έτσι την αποτυχία του όλου εγχειρήματος¹⁰.

Οι επόμενες δεκαετίες, δηλαδή από το 1990 και μέχρι πρόσφατα διακρίθηκαν από τη διάθεση αποκρατικοποίησης, με αποδυνάμωση του ρόλου της διοίκησης, με ταυτόχρονη ενίσχυση της δικαστικής παρέμβασης. Με την τελευταία να λειτουργεί ελεγκτικά, από πλευράς προϋποθέσεων (ποσοστά πιστωτών, βιωσιμότητα της επιχείρησης, μη βλάβη της συλλογικής ικανοποίησης των πιστωτών κλπ) και εγγυητικά, για τους μη συμπράττοντες πιστωτές στην εκάστοτε συμφωνία αναδιάρθρωσης των υποχρεώσεων, οδηγηθήκαμε σε ένα σύγχρονο δίκαιο αντιμετώπισης- πρόληψης της αφερεγγυότητας, στο οποίο όμως πρωταγωνιστικό ρόλο έχει η επιχείρηση, σαν μονάδα της εθνικής οικονομίας και πολύ λιγότερο ο εργαζόμενος ατομικά.

Αναγκαία φαίνεται σε αυτό το σημείο η διάκριση που προκύπτει από τα σχετικά πρόσφατα νομοθετήματα (τουλάχιστον από το 1990 και μετά και οπωσδήποτε από τη θέση σε ισχύ του Ν. 3588/2007) μεταξύ εξυγίανσης επιχείρησης, υπό την έννοια της αναδιάρθρωσεως των υποχρεώσεών της με συμφωνία δικαστική ή εξώδικη και εξυγιαντικής μεταβιβάσεως της επιχείρησης που συνιστά μάλλον ειδικότερη έκφανση της πρώτης.

Είναι αυτονόητο ότι, από την σκοπιά του εργατικού δικαίου και των συναφών δικαιωμάτων των εργαζομένων, μεγαλύτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η κατά τα ανωτέρω «εξυγιαντική μεταβίβαση της επιχείρησης», στη λογική της συνέχισης της λειτουργίας της προβληματικής επιχείρησης και συνακόλουθα της διατήρησης θέσεων εργασίας. Πρόσθετα, στην ίδια πάντοτε κατεύθυνση, λόγω της αοριστίας των σχετικών διατάξεων¹¹ ή της σιωπής των αιτιολογικών εκθέσεων¹² των συναφών νομοθετημάτων, ερευνητέο τυγχάνει εάν η αναφορά σε «διατήρηση θέσεων εργασίας» συνιστά ευχολόγιο και μόνον ή εάν η διατήρηση

¹⁰ Χατζηνικολάου- Αγγελίδου Ρ., Κοτσίρης Λ., Το δίκαιο εξυγίανσης και εκκαθάρισης των προβληματικών επιχειρήσεων, εκδόσεις Σάκκουλα, 2002, σελ 6

¹¹ 106ια περί ειδικής εκκαθάρισης

¹² Σύμφωνα με τον Ρόκα αν και δεν αναφέρεται ρητά στο νόμο, προκύπτει από τις Αιτιολογικές Εκθέσεις του Ν. 4013/2011 και του Ν. 4072/2012 ότι η σύναψη συμφωνίας εξυγίανσης αποσκοπεί σαφώς και στη διατήρηση θέσεων εργασίας.

αυτή όχι μόνον επιτυγχάνεται, αλλά διασφαλίζονται ταυτόχρονα και τα δικαιώματα των εργαζομένων, όπως ακριβώς θα συνέβαινε σε μια «αβίαστη» μεταβίβαση επιχείρησης ή κλάδου της.

Υπό την ανωτέρω έννοια η παρούσα εργασία δε θα επεκταθεί αφενός στις εξυγιαντικές προσπάθειες που διέπονται από τις διατάξεις των άρθρων του ΠτΚ 99, 105, 106α και 106β και αφετέρου στις περιπτώσεις εκποιήσεων ενεργητικού και μόνον, δηλαδή στη μεταβίβαση ενεργητικού διά πλειστηριασμού, του άρθρου 46 του Ν. 1892/1990 (ήδη καταργηθείσα) και στην προβλεπόμενη στο άρθρο 135 ΠτΚ «εκποίηση επιχείρησης του οφειλέτη ως συνόλου» που αφορούν σε πτωχευμένες επιχειρήσεις. Ως προς τις πρώτες περιπτώσεις που αναφέρονται στη διαδικασία εξυγίανσης, η μέριμνα του νομοθέτη φαίνεται να εξαντλείται σε μια μάλλον ισχυρή σύμπραξη των εμπλεκομένων στη συμφωνία, είτε διά της δυνατότητας που παρέχεται σε παράσταση και ακρόαση εκπροσώπου των εργαζομένων (άρθρο 105 παρ. 3 ΠτΚ), είτε στις δυνατότητες που παρέχονται στο πτωχευτικό δικαστήριο στο πλαίσιο των προληπτικών μέτρων και συγκεκριμένα στη διατήρηση των αναγκαίων θέσεων εργασίας μέχρι την επικύρωση ή απόρριψη της συμφωνίας εξυγίανσης (άρθρο 105 παράγραφος 3, τελευταίο εδάφιο ΠτΚ) και στην μη επέκταση των προληπτικών μέτρων στις απαιτήσεις των εργαζομένων για μισθούς, εκτός και αν συντρέχει σπουδαίος λόγος και για ορισμένο διάστημα (οπότε καταλαμβάνονται και αυτές). Επιπροσθέτως, στην διάταξη του άρθρου 106 β του ΠτΚ (Επικύρωση συμφωνίας εξυγίανσης) και στην δεύτερη παράγραφο (εδάφιο δ) προβλέπεται για τις εργατικές απαιτήσεις ότι «δύνανται να τύχουν ευνοϊκής μεταχείρισης», ως επιτρεπτή απόκλιση από την αρχή της ισότιμης μεταχείρισης των πιστωτών. Τέλος, το άρθρο 106 η παρ. 3, ως είχε προ της τροποποίησής του, δεν περιλαμβάνει στα αδικήματα, των οποίων το αξιόποιο εξαιρείται με την εκπλήρωση τη συμφωνία εξυγίανσης, το αδίκημα της μη καταβολής μισθών¹³.

Περαιτέρω από τις φερόμενες ως «εξυγιαντικές μεταβιβάσεις επιχειρήσεων», πέραν των καταργημένων διαδικασιών του άρθρου 46 α του Ν. 1892/1990¹⁴ και της ειδικής εκκαθάρισης του άρθρου 106ια του ΠτΚ, η οποία

¹³ Ρόκας Α., Προπτωχευτική διαδικασία εξυγίανσης επιχειρήσεων, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, 2014, σελ 201. Ψαρουδάκης Γ., ΔΕΝ 2012, σελ. 737, 748 επ.

¹⁴ Ειδική εκκαθάριση που είχε σαν αντικείμενο την πώληση συνολικά του ενεργητικού της επιχείρησης σε δημόσιο πλειοδοτικό διαγωνισμό και στην περίπτωση που αυτή δεν μπορούσε να επιτευχθεί την τμηματική πώληση των περιουσιακών της στοιχείων

καταργήθηκε με τον Ν. 4446/2016¹⁵, παραμένουν σε ισχύ δύο παραλλαγές εξυγιαντικής μεταβίβασης, της διάσωσης δηλαδή της επιχείρησης δια της εκποίησης της σε τρίτο πρόσωπο. Πρόκειται για τη μεταβίβαση της επιχείρησης στο πλαίσιο μιας συμφωνίας εξυγιάνσης και σε υλοποίηση αυτής (άρθρα 99, 106β και 106δ του ΠτΚ, σε αντικατάσταση του 106θ με τον 4446/2016) για την οποία ισχύουν τα προαναφερθέντα, αλλά πρόσθετα γίνεται ρητή αναφορά στην αναλογική εφαρμογή του άρθρου 33 ΠτΚ, για την τύχη των εκκρεμών συμβατικών σχέσεων, όπως συμβαίνει και στον θεσμό της ειδικής διαχείρισης. Καθίσταται πρόδηλο ότι ο Νόμος προβαίνει σε ρητή αναφορά της αναλογικής εφαρμογής του άρθρου 33, εντούτοις δεν καταλείπει το ίδιο περιθώριο για την αναλογική εφαρμογή και τη ρύθμιση του άρθρου 34 ΠτΚ περί συμβάσεων εργασίας. Τούτο δεν μπορεί να θεωρηθεί αθέλητο νομοθετικό κενό, διότι, εφόσον ο νομοθέτης είχε πράγματι θελήσει την αναλογική εφαρμογή και του άρθρου αυτού, θα το είχε πράξει όπως κι έκανε σε τόσες άλλες περιπτώσεις που επεφύλαξε (στον ΠτΚ) στους εργαζόμενους ιδιαίτερη μεταχείριση.

Τέλος οφείλουμε να κάνουμε αναφορά στα άρθρα 46 και 46 α του Ν. 1892/1990 (τα οποία έχουν καταργηθεί) ως προς την τύχη των εργαζόμενων. Η διαδικασία της εκκαθάρισης της επιχείρησης που πραγματοποιούταν σύμφωνα με τις ρυθμίσεις του άρθρου 46 αποσκοπούσε στην ικανοποίηση των δανειστών μετά από διαδικασία πλειστηριασμού στην οποία προέβαινε ο εκκαθαριστής, ο οποίος είχε οριστεί από το εφετείο της έδρας της. Ο πλειστηριασμός αφορούσε σε ορισμένα ή και όλα τα κινητά και τα ακίνητα περιουσιακά στοιχεία της και διέφερε από το δημόσιο πλειοδοτικό διαγωνισμό του άρθρου 46 α στον οποίο επικρατούσε ο ποιοτικά καλύτερος πλειοδότης. Κατά το 46 οι συμβάσεις εργασίας λύνονται αυτοδικαίως¹⁶ και μάλιστα αζημίως. Εύκολα γίνεται αντιληπτή η δυσμενής θέση των εργαζομένων.

Εκ των ανωτέρω, καθίσταται αντιληπτό πως στο διάβα του χρόνου έχουν επέλθει πολλές αλλαγές στο τοπίο των πτωχευτικών, εξυγιαντικών και εκκαθαριστικών διαδικασιών. Αξιοσημείωτο μάλιστα είναι, ότι από τη νομοθέτηση του ΠτΚ έως και σήμερα έχουν υπάρξει τροποποιήσεις τόσες, όσες

¹⁵ Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση καλύπτεται η τελευταία από τον θεσμό της ειδικής διαχείρισης.

¹⁶ ΕφΑθ 9005/1996, Περάκης Ε., Η αυτοδίκαιη λύση της σύμβασης εργασίας λόγω υπαγωγής της εταιρίας υπό το καθεστώς της ειδικής εκκαθάρισης άρθρο 46 Ν 1892/1990, (ΕΤΟΣ 3^ο), σελ 178-179

σε κανέναν άλλο κλάδο δικαίου. Πέρα από την προφανή ανάγκη της προσαρμογής του ΠτΚ στην καθημερινότητα της οικονομικής συγκυρίας, η οποία συνεχόμενα διαφοροποιείται, εξυπηρετούνται πολιτικές σκοπιμότητες και οικονομικά συμφέροντα.

Γ. Η ΠΡΟΠΤΩΧΕΥΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ «ΕΙΔΙΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ» ΑΡΘΡΑ 68-77 ν. 4307/2014

I. Γενικά χαρακτηριστικά Διαδικασίας

1. Εισαγωγικά

Η διαδικασία της ειδικής διαχείρισης, όπως προβλέπεται από τον Ν. 4307/2014 είναι προπτωχευτική, διότι στην περίπτωση που δεν επιτευχθεί, ο ειδικός διαχειριστής πρέπει να υποβάλλει αίτηση πτωχεύσεως. Πρόσθετα, η διαδικασία αυτή ως οιονεί εξυγιαντική διαδικασία στοχεύει στη διατήρηση της οντότητας (λειτουργικού- επιχειρησιακού συνόλου) κι αυτό ανεξάρτητα από τον φορέα διαχείρισής της. Η τυχόν ευδοκίμηση της ειδικής διαχείρισης αποτρέπει την απαξίωση ενός περιουσιακού συνόλου- γεγονός που θα προκαλούσε ανισορροπίες στο συγκεκριμένο οικονομικό κλάδο- ταυτόχρονα δε επιτρέπει τη βέλτιστη συλλογική ικανοποίηση των πιστωτών και συνακόλουθα των όποιων εργατικών απαιτήσεων υφίστανται στο χρονικό σημείο της μεταβίβασής της.

Εντάσσεται στις συλλογικές αυτές διαδικασίες εκτός Πτωχευτικού Κώδικα και εκτός κοινής πτώχευσης, οι οποίες πολλαπλασιάστηκαν τα τελευταία χρόνια, και οι οποίες αποσκοπούν στην ταχεία κατά το δυνατόν μεταβίβαση όσων επιχειρήσεων κρίνονται βιώσιμες ή αν αυτό δεν είναι εφικτό, στην εκκαθάρισή τους. Η ως άνω διαδικασία συνιστά παρεμφερή, κατά το σκοπό και τη δομή της, ή απολύτως συναφή, διαδικασία προς την ειδική εκκαθάριση της διάταξης του άρθρου 106ια του ΠτΚ, όπως ίσχυε πριν την κατάργησή της με τη διάταξη του άρθρου 6 παρ. 14 του ν. 4446/2016 και είχε προστεθεί στον ΠτΚ με τη διάταξη του άρθρου 12 του ν. 4013/2011¹⁷. Απαιτείται λοιπόν να διεξαχθεί μια διαδικασία, η οποία να επιφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα χωρίς να οδηγηθούμε στο σημείο

¹⁷ Χριστοπούλου Χ., Η διαδικασία εξυγιάνσης ως διαχρονικός θεσμός του Ελληνικού Δικαίου, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2016, σελ 314, Μιχαλόπουλος Γ., Η νέα πτωχευτική νομοθεσία, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2017, σελ 13.

της πτώχευσης, πτώχευση η οποία ως νομική και πραγματική κατάσταση, καθαρά υπό το πρίσμα των εργασιακών σχέσεων, συνιστά σπουδαίο λόγο καταγγελίας των εργασιακών συμβάσεων, καταγγελία μάλιστα που γίνεται αζημίως¹⁸. Στόχος είναι να δοθεί, μια δεύτερη ευκαιρία στις πληγείσες επιχειρήσεις, με την ταυτόχρονη ικανοποίηση των δανειστών τους, ενόσω βρίσκονται ακόμη σε λειτουργία.

2. Αίτηση υπαγωγής- Δικαστική Απόφαση

Η διαδικασία της ειδικής διαχείρισης ρυθμίζεται από τις διατάξεις των άρθρων 68 επ. του ν. 4307/2014 και αποτελεί συλλογική διαδικασία, δεδομένου ότι συνιστά μια οργανωμένη και εξωτερική διαδικασία από τον Πτωχευτικό Κώδικα, η οποία προβλέπεται σε περίπτωση γενικής και μόνιμης αδυναμίας εκπλήρωσης των ληξιπρόθεσμων χρηματικών υποχρεώσεων του έχοντος πτωχευτική ικανότητα οφειλέτη, με σκοπό την εκποίηση του συνόλου του ενεργητικού της επιχείρησής του ή επιμέρους λειτουργικών συνόλων (κλάδων) ή ακόμα και κατ' ιδίαν περιουσιακών στοιχείων, μέσω του δημόσιου πλειοδοτικού διαγωνισμού, για τη συλλογική ικανοποίηση των πιστωτών του¹⁹. Ως παύση πληρωμών κατά τη διάταξη του άρθρου 3 παρ. 1 του ΠτΚ, νοείται εκείνη η κατάσταση, κατά την οποία ο οφειλέτης, ανεξαρτήτως προς την πραγματική περιουσιακή του δυνατότητα, περιέρχεται σε μόνιμη πραγματική - όχι δε προσωρινή από εντελώς παροδικές αιτίες - αδυναμία για την εμπρόθεσμη πληρωμή των ληξιπρόθεσμων, δηλαδή των εκκαθαρισμένων και άμεσα απαιτητών, χρεών του. Επομένως, όχι οποιαδήποτε μη πληρωμή χρέους, έστω και από κακή πίστη, εφόσον υπάρχει η δυνατότητα προς πληρωμή, αλλά η μη πληρωμή που έχει το χαρακτήρα της γενικότητας και μονιμότητας και η οποία υποδηλώνει συγχρόνως νέκρωση ή διακοπή της εμπορικής κίνησης, αθεράπευτο κλονισμό της πίστης του εμπόρου ή διαταραχή στην οικονομική του υπόσταση, συνιστά παύση πληρωμών κατά την έννοια του νόμου. Την κατάσταση αυτή μπορεί να δημιουργήσει η μη πληρωμή και ενός μόνο χρέους, όταν το χρέος είναι τέτοιας σημασίας, ώστε η μη πληρωμή του να συγκρίνεται ουσιαστικά με οικονομική κατάρρευση, να σημαίνει δηλαδή, αθεράπευτο κλονισμό της πίστης

¹⁸ Άρθρο 34 παρ. 2 ΠτΚ

¹⁹ Χριστοπούλου Χ., ό.π., σελ 315

από την πλευρά του οφειλέτη και πραγματική αδυναμία συνέχισης της εμπορίας ή διαταραχή στην οικονομική του υπόσταση²⁰. Η σπουδαιότητα δε του μοναδικού χρέους του εμπόρου κρίνεται αντικειμενικά με προέχον το κριτήριο της ποσότητας αυτού²¹. Θεωρείται ότι ο οφειλέτης βρίσκεται σε παύση πληρωμών όταν μπορεί μόνον εν μέρει να εξοφλήσει τις οφειλές του²². Το γεγονός της παύσης πληρωμών εναπόκειται στην κρίση του δικαστηρίου, το οποίο θα στηριχθεί επί πραγματικών γεγονότων, που μαρτυρούν την ιδιαίτερη εκείνη θέση του οφειλέτη, συνεπεία της οποίας αυτός δεν αντιμετωπίζει τις αναληφθείσες υποχρεώσεις του. Σημειώνεται ότι ειδικά για την περίπτωση των κεφαλαιουχικών εταιρειών, για τις ανάγκες εφαρμογής της διαδικασίας, η συνδρομή -επί δύο συνεχόμενες χρήσεις ενός από τους απαριθμούμενους στην πρώτη παράγραφο του άρθρου 48 του ΚΝ 2190/1920 λόγου λύσης, εξομοιώνεται με την περιέλευσή τους σε κατάσταση παύσης των πληρωμών τους²³.

Περαιτέρω, βάσει της παραγράφου 2 του άρθρου 68 του νόμου 4307/2014 «η αίτηση υποβάλλεται από πιστωτή ή από πιστωτές του οφειλέτη, στους οποίους περιλαμβάνεται τουλάχιστον ένας χρηματοδοτικός φορέας, οι οποίοι εκπροσωπούν τουλάχιστον το 40% του συνόλου των απαιτήσεων σε βάρος του οφειλέτη». Σημειώνεται δε, ότι ως «χρηματοδοτικός φορέας» νοείται κάθε πιστωτικό ίδρυμα συμπεριλαμβανομένων και των υπό ειδική εκκαθάριση πιστωτικών ιδρυμάτων καθώς και κάθε εταιρεία χρηματοδοτικής μίσθωσης ή εταιρεία πρακτορείας επιχειρηματικών απαιτήσεων, εφόσον τελούν υπό την εποπτεία της Τράπεζας της Ελλάδας, όπως ορίζει άλλωστε και το άρθρο 60 περίπτωση στ' του Νόμου 4307/2014.

Πρόσθετη προϋπόθεση για την υπαγωγή σε καθεστώς ειδικής διαχείρισης τίθεται η ύπαρξη πιστωτή που εκπροσωπεί το 40% του συνόλου των απαιτήσεων σε βάρος του οφειλέτη, ο οποίος σε περίπτωση που είναι ένας πρέπει να είναι και χρηματοδοτικός φορέας. Τέλος, η παράγραφος 5 του άρθρου 68 του νόμου 4307/2014, η οποία θέτει την τελευταία προϋπόθεση για την υπαγωγή στη διαδικασία ειδικής διαχείρισης, ορίζει ότι «για το παραδεκτό της αίτησης

²⁰ Ψυχομάνης Σ. Πτωχευτικό Δίκαιο, Δ' Έκδοση, Ουσιαστικές προϋποθέσεις κήρυξης της πτώχευσης, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, 2016, σελ. 49, ΜΠΛαρ 9/2002 και ΕφΑθ 1117/2001, ΔΕΕ 2001, 617 καθώς και ΕφΑθ 45141/2010

²¹ ΠΠρΠειρ 4129/2013, ΕλλΔνη 2014.252

²² ΠΠρΘεσ 13988/2014 και 9128/2014 ΤΝΠ ΔΣΑ

²³ Μιχαλόπουλος Γ., Πτωχευτική Νομοθεσία, Πρόλογος την Τρίτη Έκδοση, υπό κεφάλαιο 2γ. Η προπτωχευτική διαδικασία της ειδικής διαχείρισης κατά το πρότυπο της προπτωχευτικής διαδικασίας ειδικής εκκαθάρισης, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2015, σελ. 17

απαιτείται η ταυτόχρονη κατάθεση δήλωσης του προτεινόμενου ως ειδικού διαχειριστή (φυσικού ή νομικού προσώπου) περί αποδοχής του σχετικού έργου». Για τη θέση, το ρόλο και τις αρμοδιότητές του θα γίνει αναλυτική περιγραφή κατωτέρω.

Αρμόδιο δικαστήριο για την εκδίκαση της αίτησης υπαγωγής στην έκτακτη διαδικασία ειδικής διαχείρισης σύμφωνα με το άρθρο 70 του νόμου 4307/2014, είναι το Μονομελές Πρωτοδικείο, της έδρας του οφειλέτη (για τα φυσικά πρόσωπα θα πρόκειται για την κατοικία), το οποίο δικάζει κατά τη διαδικασία της εκούσιας δικαιοδοσίας. Η οριζόμενη δικάσιμος δεν πρέπει να απέχει περισσότερο από δύο μήνες από την υποβολή της αίτησης υπαγωγής στη διαδικασία. Η αίτηση μαζί με την πράξη ορισμού δικασίμου δημοσιεύεται στο Γ.Ε.Μ.Η.

Ο πρόεδρος του δικαστηρίου μπορεί, μετά από αίτηση οποιουδήποτε έχει έννομο συμφέρον, για ένα εξάμηνο μετά την υποβολή της αίτησης και μέχρι την έκδοση της απόφασης, να διατάσσει, κατά αναλογική εφαρμογή, τα προληπτικά μέτρα του άρθρου 10 του ΠτΚ²⁴. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή είναι δυνατόν να διαταχθεί όποιο μέτρο κρίνεται αναγκαίο για να αποτραπεί κάθε επιζήμια για τους πιστωτές μεταβολή της περιουσίας του οφειλέτη ή μείωση της αξίας της, μέχρι να δημοσιευθεί η απόφαση επί της αίτησης, ιδίως, να απαγορευθεί κάθε διάθεση περιουσιακού στοιχείου από τον οφειλέτη ή προς αυτόν, να διαταχθεί αναστολή των ατομικών διώξεων των πιστωτών ή να ορισθεί μεσεγγυούχος.

Σε κάθε όμως περίπτωση, εάν τυχόν επιλεγεί η χορήγηση αναστολής των ατομικών διώξεων, αυτή θα ισχύει αυτοδικαίως και έναντι των υπόλοιπων συνοφειλετών²⁵ (εάν υπάρχουν) ενώ θα επέρχεται και απαγόρευση διάθεσης ακινήτων και περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης. Εξάλλου, η υποβολή της αίτησης αναστέλλει εκκρεμείς αιτήσεις υπαγωγής σε καθεστώς εξυγίανσης σύμφωνα με το άρθρο 100 του ΠτΚ, ή κήρυξης πτώχευσης, εφαρμοζόμενων αναλόγως των διατάξεων των παραγράφων 6 και 8 του άρθρου 99 του ΠτΚ²⁶.

Στη συζήτηση μπορούν να ασκούν πρόσθετη παρέμβαση οι πιστωτές, με κατάθεση προτάσεων και χωρίς τήρηση προδικασίας. Για τις κύριες παρεμβάσεις

²⁴ άρθρο 70 παρ 3 του ν 4307/2014

²⁵ Ο νόμος δεν κάνει ρητή αναφορά ως προς την επέκταση της αναστολής στους εγγυητές, a fortiori όμως θα περιλαμβάνει και αυτούς.

²⁶ Περάκης Ε., Πτωχευτικό Δίκαιο, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2017, σελ. 94 ό.π., σελ 94, άρθρο 70 παρ. 5 του ν 4307/2014

με τις οποίες ζητείται η απόρριψη της αίτησης, ορίζεται ότι πρέπει να κατατίθενται προ τριημέρου, οι παρεμβαίνοντες φέρουν το βάρος απόδειξης και θα πρέπει να αποδείξουν ότι δεν συντρέχουν οι ανωτέρω προϋποθέσεις υπαγωγής της επιχείρησης στη διαδικασία²⁷. Από το συνδυασμό των άρθρων 79, 80, 741 ΚΠολΔ, συνάγεται ότι κατά τη διαδικασία της εκούσιας δικαιοδοσίας, είναι δυνατή η άσκηση κύριας ή πρόσθετης παρέμβασης, εφόσον όμως συντρέχει η διαδικαστική προϋπόθεση της ύπαρξης εννόμου συμφέροντος²⁸ στο πρόσωπο του παρεμβαίνοντος το οποίο συνίσταται εν προκειμένω στην παραδοχή (πρόσθετη παρέμβαση) ή απόρριψη της αίτησης (κύρια παρέμβαση²⁹). Ως προς την άσκηση πρόσθετης παρέμβασης απαιτείται η έκβαση της δίκης, να θίγει ευθέως, από την άποψη του πραγματικού και νομικού ζητήματος, τα έννομα συμφέροντά του παρεμβαίνοντος.

Η διαδικαστική προϋπόθεση της ύπαρξης του εννόμου συμφέροντος υφίσταται υπέρ των συνδικαλιστικών οργανώσεων οποιουδήποτε βαθμού, οι οποίες και αυτοτελώς, θα μπορούσαν να ασκήσουν υπέρ των μελών τους, τα δικαιώματα που απορρέουν από την ισχύουσα συλλογική σύμβαση εργασίας ή από άλλες διατάξεις εξομοιώνονται προς διατάξεις συλλογικής σύμβασης, αλλά οπωσδήποτε όχι υπέρ άλλων επαγγελματικών σωματείων. Οι εργαζόμενοι λοιπόν είναι δυνατόν να εκπροσωπούνται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στις οποίες ανήκουν. Ειδικότερα οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν σύμφωνα με το προϊσχύον άρθρο 669 παρ. 2 και 3 ΚΠολΔ, 622 του ΚΠολΔ πλέον μετά την ισχύ του ν. 4335/2015, να παρέμβουν υπέρ των διαδίκων που είναι μέλη τους για κάθε ζήτημα που αφορά στην παροχή εργασίας³⁰. Η διάταξη αυτή, με την οποία κατά παρέκκλιση από τη διάταξη του άρθρου 80 του ΚΠολΔ, παρέχεται το δικαίωμα στα αναγνωρισμένα επαγγελματικά σωματεία εργαζομένων ή εργοδοτών και στις οργανωμένες ενώσεις τους να παρέμβουν υπέρ διαδίκου, εφόσον είναι μέλος τους ή μέλος κάποιας από τις οργανώσεις που αποτελούν την ένωση, αναφέρεται ειδικώς και περιορισμένα σε δίκες εργατικών διαφορών, που

²⁷ Περράκης Ε., ό.π., σελ. 94-95

²⁸ Άρθρο 69 ΚΠολΔ

²⁹ ΑΠ 148/2014, ΑΠ258/2013

³⁰ Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις ΔΕΝ, Αθήνα, 2007, σελ 149, Κουκιάδης Ι., Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, τόμ. 1, εκδόσεις Σάκκουλα, σελ 351, ΕΕΔ 1992

εκδικάζονται με τη διαδικασία 663 επόμενα (μετά την ισχύ του ν.4335/2015 διαφορές που αναφέρονται στη διάταξη του άρθρου 621 ΚΠολΔ)³¹.

Εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις της αίτησης, όπως αναλύθηκαν ανωτέρω, το δικαστήριο την κάνει δεκτή και ορίζει τον προταθέντα ειδικό διαχειριστή ή, εάν υπάρχουν περισσότεροι, τον καταλληλότερο. Η απόφαση δημοσιεύεται στο Γ.Ε.Μ.Η. και υπόκειται περιορισμένα σε ένδικα μέσα³².

3. Ο ρόλος και η ευθύνη του ειδικού διαχειριστή- Μεταβολή των όρων εργασίας

Για το παραδεκτό της αίτησης υπαγωγής της επιχείρησης σε ειδική διαχείριση, απαιτείται η ταυτόχρονη κατάθεση δήλωσης του προτεινόμενου ως ειδικού διαχειριστή περί αποδοχής του σχετικού έργου.

Ως ειδικός διαχειριστής με βάση το άρθρο 69 του ν. 4307/2014 ορίζεται νόμιμος ελεγκτής ή ελεγκτικό γραφείο ή δικηγόρος με οικονομοτεχνικές γνώσεις ή δικηγορική εταιρεία στην οποία όμως συμμετέχει οπωσδήποτε δικηγόρος με οικονομοτεχνικές γνώσεις ή πτυχιούχος ανώτατης σχολής που είναι μέλος του Οικονομικού Επιμελητηρίου Ελλάδος και κάτοχος άδειας Λογιστή Φοροτεχνικού Α' τάξεως του νόμου 2515/1997 ή ακόμα και σύμπραξη όλων των ανωτέρω. Ως προς τον ειδικό διαχειριστή, δεδομένης της κατάργησης του άρθρου 106ι ΠτΚ, ισχύει το 106στ του τροποποιημένου ΠτΚ καθώς και το ΠΔ 133/2016 που ορίζει τα σχετικά με τον Διαχειριστή Αφερεγγυότητας. Εφόσον ευδοκιμήσει η αίτηση υπαγωγής και αναλάβει καθήκοντα ο ειδικός διαχειριστής, το λειτούργημά του παύει εντός 12 μηνών, με την ολοκλήρωση δηλαδή της διαδικασίας ή μετά την υποβολή αιτήσεως πτωχεύσεως από τον ίδιο σε περίπτωση που η διαδικασία της ειδικής διαχείρισης αποβεί ατελέσφορη. Ο ίδιος αναλαμβάνει την εκπροσώπηση της εταιρείας έναντι τρίτων καθώς και την διεκπεραίωση των καθημερινών συναλλαγών, συμπεριλαμβανομένης της σύνταξης οικονομικών καταστάσεων και της υποβολής φορολογικών δηλώσεων. Εκ των ανωτέρω παρατηρούμε πως ο ειδικός διαχειριστής αποτελεί όργανο της επιχείρησης, την οποία διαχειρίζεται και εκπροσωπεί και μάλιστα εάν πρόκειται για φυσικό πρόσωπο προσιδιάζει με τον σύνδικο ο οποίος αναλαμβάνει ως τρίτος τη διοίκηση και εφόσον ικανοποιηθούν

³¹ ΜΠρ Αθηνών 963/2017, ΟΛΑΠ 8-9/1998, ΔΕΕ 1998, σελ 177,180, ΑΠ 448/1996, ΕλλΔνη 1996, σελ 600

³² Χωρεί έφεση μόνο σε περίπτωση απόρριψης της αίτησης

οι πιστωτές ο ιδιοκτήτης ανακτά τη διοίκηση αυτή³³. Στο σημείο αυτό πρέπει να λεχθεί, πως ο ειδικός διαχειριστής έχει εξουσίες όχι μόνο διοικητικού συμβουλίου αλλά και γενικής συνέλευσης.

Αξιοσημείωτη είναι η ρύθμιση που ορίζει το ανεύθυνο του ειδικού διαχειριστή, σε αντίθεση με το θεσμό της ειδικής εκκαθάρισης, όπου δεν γινόταν ρητή μνεία σχετικά με την ευθύνη του ειδικού εκκαθαριστή, με αποτέλεσμα να εξανεμίζονται πρακτικά προβλήματα που ανέκυπταν στο παρελθόν ελλείψει σχετικής ρυθμίσεως. Σύμφωνα με το άρθρο 69 παρ. 4 ο ειδικός διαχειριστής ευθύνεται μόνον για δόλο και για βαριά αμέλεια³⁴, ενώ δεν υπέχει οποιαδήποτε αστική, ποινική, ή άλλη ευθύνη για χρέη της υπό ειδικής διαχείρισης επιχείρησης³⁵. Συνάγεται λοιπόν, πως ο ειδικός διαχειριστής δεν ευθύνεται για τις γεγενημένες υποχρεώσεις, για τις υποχρεώσεις δηλαδή που προέκυψαν κατά τον προγενέστερο της αναλήψεως των καθηκόντων του χρόνο κι επομένως, δεν ευθύνεται απέναντι στους εργαζόμενους για τα τυχόν οφειλόμενα δεδουλευμένα.

Παρουσιάζει τεράστιο ενδιαφέρον από την οπτική του Εργατικού Δικαίου, η θέση και ο ρόλος του ειδικού διαχειριστή στα εργασιακά ζητήματα. Ο ίδιος κατά το χρονικό διάστημα της ειδικής διαχείρισης καλείται³⁶ να διατηρήσει τη λειτουργία της επιχείρησης, να καλύψει δαπάνες και έξοδα της διαδικασίας αυτής. Εύκολα, οδηγούμεθα στο συμπέρασμα, ότι ο ειδικός διαχειριστής κατά τον χρόνο άσκησης του λειτουργήματός του αποτελεί τον απόλυτο εργοδότη. Έχει την εξουσία να προσδιορίζει και να εξειδικεύει την υποχρέωση προς παροχή εργασίας του εργαζόμενου καθορίζοντας τον τόπο, το χρόνο, τον τρόπο, το είδος εργασίας με σκοπό την προσφορότερη λειτουργία και οργάνωση της επιχείρησης³⁷. Εν ολίγοις ασκεί διευθυντικό δικαίωμα, το οποίο μάλιστα του επιτρέπει να επιβάλλει ευέλικτες μορφές εργασίας τηρώντας φυσικά τα όσα η εργατική νομοθεσία ορίζει.

Βέβαια η θέση του αυτή δε γεννά μόνο δικαιώματα, αλλά και υποχρεώσεις έναντι των εργαζομένων. Καταρχάς έχει υποχρέωση για πραγματική απασχόληση του μισθωτού. Κατά τη λειτουργία της εργασιακής σχέσεως, εκτός από την καταβολή του μισθού κύρια υποχρέωση του εργοδότη αποτελεί η πραγματική

³³ Περάκης Ε., Πτωχευτικό Δίκαιο, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2017, σελ 95

³⁴ Στο πδ 133/2016 προβλέπονται και πειθαρχικές ποινές που επιβάλλονται εάν τυχόν υποπέσει ο ειδικός διαχειριστής σε πειθαρχικά παραπτώματα (άρθρο 20)

³⁵ Θεσπίζεται και απαλλαγή τούτου από προσωποκράτηση

³⁶ Στην απόφαση με αριθμό 963/2017 του ΜΠρΑθ, παρουσιάζεται ως υποχρέωσή του η διατήρηση της επιχείρησης σε λειτουργία

³⁷ Λεβέντης Γ.- Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2011, σελ. 708

απασχόληση του μισθωτού, η άρνηση της οποίας προσβάλλει την προσωπικότητά του. Σχετικά με τη νομική θεμελίωση της υποχρέωσης απασχόλησης του εργαζόμενου υποστηρίζεται πως αυτή στηρίζεται στις διατάξεις του Συντάγματος (στο άρθρο 5 παρ. 1 προβλέπεται η ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας,³⁸ στο άρθρο 2 παρ. 1 η προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, στο άρθρο 22 παρ. 1 εδ. α' το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας). Η υποχρέωση αυτή, βρίσκει νομικό έρεισμα και στη διάταξη του άρθρου 288 ΑΚ. Εν προκειμένω, σε αντίθεση με το καθεστώς της πτώχευσης όπου ο σύνδικος κατά κανόνα βρίσκεται σε αντικειμενική αδυναμία ικανοποίησης του δικαιώματος απασχόλησης του μισθωτού, εφόσον υπάρχει παύση εργασιών, υποχρέωση του ειδικού διαχειριστή αποτελεί η συνέχιση της λειτουργίας της επιχείρησης κι επομένως η πραγματική απασχόληση των εργαζόμενων.

Ο ειδικός διαχειριστής καθίσταται υπεύθυνος για την τήρηση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας, ή ακόμα, εάν δεν προϋπήρχαν τέτοιοι κανόνες, θα πρέπει να προβεί στη λήψη μέτρων. Το ανωτέρω είναι ιδιαίτερα σημαντικό άλλωστε, καθώς εάν προκύψει κάποιο Εργατικό Ατύχημα κατά το χρονικό διάστημα άσκησης του λειτουργήματος του ειδικού διαχειριστή, θα φέρει ευθύνη ο ίδιος. Ως εργατικό ατύχημα, θεωρείται σύμφωνα με το νόμο³⁹ 551/1915 κάθε βλάβη που επήλθε κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξ αφορμής αυτής σε εργάτη ή υπάλληλο των εργασιών ή επιχειρήσεων των αναφερομένων στο άρθρο 2 του β.δ. 24.7/25.8.1920, η οποία είναι αποτέλεσμα βίαιου συμβάντος, δηλαδή βίαιης και αιφνίδιας επενέργειας εξωτερικού αιτίου το οποίο δε θα λάμβανε χώρα χωρίς την εργασία και την εκτέλεσή της υπό τις δεδομένες περιστάσεις εκτελέσεώς της και επιφέρει το θάνατό του ή ανικανότητα η οποία διήρκησε περισσότερο από τέσσερις ημέρες. Ως ατύχημα από βίαιο συμβάν θεωρείται και η ασθένεια του εργαζομένου η οποία προήλθε από γεγονός αιφνίδιο και απρόβλεπτο και δεν σχετίζεται με την ιδιοσυστασία του οργανισμού του παθόντος. Σε αυτό το σημείο πρέπει να λεχθεί πως δεν απαιτείται για την εφαρμογή του Νόμου αυτού έγκυρη σύμβαση αλλά απλή σχέση εργασίας⁴⁰.

³⁸ Καζάκος Α., Το δικαίωμα απασχόλησης και η απαγόρευση της προσωρινής δικαστικής προστασίας του, εκδόσεις Σάκκουλα, 1992, σελ 66-67 «Η επαγγελματική ελευθερία όπως αυτή κατοχυρώνεται στο άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος δεν μπορεί παρά να εμπεριέχει και το δικαίωμα για πραγματική απασχόληση»

³⁹ Αντίστοιχη είναι η έννοια και του εργατικού ατυχήματος στην ασφαλιστική νομοθεσία σύμφωνα με το άρθρο 8 παρ. 4 α.ν. 1846/1951, ΣτΕ 1614/2002

⁴⁰ ΕφΘες 2072/2002

Γενικότερα, το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται μέσα στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας και σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 371-372 ΑΚ, δηλαδή κατά δίκαιη κρίση. Η άσκηση του ενέχει κάποια όρια, μέσα στα οποία πρέπει να κινείται ο ειδικός διαχειριστής καθώς το διευθυντικό δικαίωμα ελέγχεται πάντοτε και από πλευράς καταχρήσεως δικαιώματος, σύμφωνα με το άρθρο 281 ΑΚ. Η μεταβολή των όρων εργασίας που επιχειρεί ο εργοδότης ασκώντας καταχρηστικά το διευθυντικό του δικαίωμα συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας και επιφέρει τις σχετικές συνέπειες⁴¹ ή ακόμα δημιουργεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου⁴². Υποστηρίζεται⁴³ πως εάν ο μισθωτός δεν αποδέχεται την προτεινόμενη από τον εργοδότη μεταβολή, στο πλαίσιο της αναδιαρθρώσεως της επιχείρησης, ο τελευταίος είναι δυνατόν να καταγγείλει έγκυρα τη σύμβαση εργασίας, η οποία δεν είναι καταχρηστική από μόνο το λόγο ότι έγινε ύστερα από απόκρουση της βλαπτικής μεταβολής, εκτός εάν συντρέχουν άλλα περιστατικά. Βέβαια μπορεί να αντιταχθεί εδώ το επιχείρημα, πως η ικανοποίηση του αντικειμενικού συμφέροντος της επιχείρησης δεν μπορεί να είναι απεριόριστη, γι' αυτό άλλωστε η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος πρέπει να ελέγχεται με βάση την αρχή της αναλογικότητας ώστε να μην προσβάλλεται η προσωπικότητα του μισθωτού⁴⁴. Ακόμα, ο ειδικός διαχειριστής ως εργοδότης θα πρέπει να σέβεται την αρχή της ίσης μεταχείρισης και την προσωπικότητα του κάθε μισθωτού. Όρια στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, τίθενται και από τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες επιτάσσουν την τήρηση των όρων που έχουν συμφωνηθεί⁴⁵ και συνεπώς δεν είναι δυνατόν να μεταβάλλονται επί το δυσμενέστερον. Εφόσον βέβαια το επιτάσσουν οικονομοτεχνικοί ή οργανωτικοί λόγοι, έχει τη δυνατότητα να προβεί σε μείωση του προσωπικού, αλλά είναι απαραίτητο η ενέργεια αυτή να εφαρμόζεται βάσει της αρχής της αναλογικότητας

⁴¹ Είναι δυνατόν ο εργαζόμενος να αποκρούσει τη μεταβολή αξιώνοντας την τήρηση των όρων της συμβάσεως και αν ο εργοδότης δεν το αποδεχθεί, μπορεί ο μισθωτός να αρνηθεί να παράσχει την εργασία του υπό τις νέες συνθήκες και να ζητήσει μισθούς υπερημερίας. Διαφορετικά, η άλλη εναλλακτική είναι να θεωρήσει τη μεταβολή εργασίας ως καταγγελία της σύμβασης με βάση όσα ορίζει το α. 7 του ν. 2112/20. Βέβαια μπορεί να αποδεχθεί τη μεταβολή με αποτέλεσμα να θεωρείται ότι συνάπτεται νέα σύμβαση εργασίας, η οποία τροποποιεί την παλαιότερη σύμφωνα με το άρθρο 361 ΑΚ. Σε κάθε περίπτωση μπορεί να ζητήσει χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης, εάν η μεταβολή αυτή προσβάλλει την προσωπικότητά του.

⁴² ΑΠ 1036/1997, ΔΕΝ 1998,215

⁴³ ΑΠ 1227/1991, ΕΛΔικ 2002, 409. ΑΠ 1431/2002, ΔΕΝ 2003, 435

⁴⁴ Νικολαΐδης Χ., Η αρχή της αναλογικότητας στο εργατικό δίκαιο, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2016, σελ. 182

⁴⁵ Στο πλαίσιο της αρχής «Pacta sunt servanda»

και οπωσδήποτε ως έσχατο μέσο (ultima ratio). Όρια στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος θέτουν επίσης το Σύνταγμα, οι νόμοι, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι διαιτητικές αποφάσεις, οι κανονισμοί εργασίας, η πρακτική της εκμεταλλεύσεως, οι εγκύκλιοι⁴⁶.

Ένα ζήτημα που παρουσιάζει τεράστιο επιστημονικό αλλά και κοινωνικό ενδιαφέρον είναι αν δύναται ο ειδικός διαχειριστής, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, να καταγγείλει έγκυρα την ισχύουσα **Συλλογική Σύμβαση Εργασίας** με την επίκληση σημαντικής μεταβολής των συνθηκών που ίσχυαν κατά το χρόνο υπογραφής. Υποστηρίζεται, ότι η καταγγελία είναι δυνατόν να αποτελέσει προϊόν διαπραγμάτευσης μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργοδότη και ως εκ τούτου αντικείμενο ρύθμισης Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Οι ρυθμίσεις αυτές σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να αποτελούν αντικείμενο διαβούλευσης μεταξύ διαπραγματευτικά ισοτίμων φορέων και όχι μεταξύ μεμονωμένου εργοδότη και εργαζόμενου⁴⁷.

Όπως είναι γνωστό η διάρκεια ισχύος μιας ΣΣΕ δεν είναι δυνατόν να είναι μικρότερη του έτους (ισχύς 1-3 έτη). Κατ' εξαίρεση ο Νόμος επιτρέπει την καταγγελία (έκτακτη) της ΣΣΕ πριν από την πάροδο του έτους ή πριν από τη λήξη της εφόσον έχουν μεταβληθεί **σημαντικά** οι συνθήκες που επικρατούσαν το χρόνο υπογραφής (άρθρο 12 παρ. 2 Ν. 1876/90). Η μεταβολή θα πρέπει να είναι τόσο σημαντική, δηλαδή να είναι τέτοιας έκτασης, ώστε η τήρηση των όρων της ΣΣΕ να είναι ιδιαίτερα επαχθής για το ένα μέρος και επιπλέον να είναι βέβαιο πως εάν γνώριζαν τα μέρη ή μπορούσαν να προβλέψουν τη μεταβολή αυτή να μην είχαν προχωρήσει στη σύναψή της⁴⁸. Τα γεγονότα που προκαλούν τη μεταβολή αυτή δε θα πρέπει να ανήκουν στη σφαίρα επιρροής των μερών, αλλά να είναι γενικά και απρόβλεπτα.

Στο πλαίσιο του άρθρου αυτού, υποστηρίζεται ότι μπορεί να περιληφθεί η καταγγελία της ΣΣΕ από τον σύνδικο σε περίπτωση πτώχευσης που συνεπάγεται τη διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης. Ωστόσο, η επίκληση ενός τέτοιου λόγου καταγγελίας, έχει επικριθεί έντονα καθώς, ευνόητα, αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα έμμεσης μετακύλισης του κινδύνου, καθόσον οι οικονομικές δυσκολίες είναι αποτέλεσμα της κακής διαχείρισης του εργοδότη.

⁴⁶ Λεβέντης Γ.- Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ 715

⁴⁷ Ρίζου Α., Οι εργαζόμενοι στην πτώχευση, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, 2015, σελ. 24

⁴⁸ Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις ΔΕΝ, Αθήνα, 2007, σελ.480-482

Πολλώ μάλλον δε, όσον αφορά τις περιπτώσεις αφερεγγυότητας του εργοδότη και κυρίως στην ειδική διαχείριση, όπου η διατήρηση της λειτουργίας της επιχείρησης κρίνεται ως υποχρεωτική⁴⁹, δε χωρεί η επίκληση της μεταβολής των συνθηκών ως σπουδαίου λόγου για την καταγγελία των ΣΣΕ⁵⁰.

Το διευθυντικό δικαίωμα είναι ένα δικαίωμα με έντονα λειτουργικό χαρακτήρα. Ο ειδικός διαχειριστής καλείται μεταξύ άλλων, να αξιοποιήσει την εργασία του μισθωτού με τον καλύτερο τρόπο και να οργανώσει την επιχείρηση με τον πιο πρόσφορο τρόπο, ώστε να τη διατηρήσει σε λειτουργία, εωσότου περιέλθει στον νέο επιχειρηματία.

Στο σημείο αυτό, δημιουργείται εύλογα το ερώτημα, εάν είναι δυνατή η αυτοδύναμη προστασία των εργαζομένων κατά το χρονικό διάστημα που ο ειδικός διαχειριστής ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα. Σε ό, τι αφορά το σκέλος των ανεξόφλητων απαιτήσεων, η απεργία ή και η ομαδική επίσχεση εργασίας αποτελούν μέσο πίεσης, εφόσον στρέφονται κατά του εργοδότη που είναι υπεύθυνος για την μη καταβολή αυτών. Ωστόσο, όπως επισημάνθηκε ανωτέρω ο ειδικός διαχειριστής ουδεμία ευθύνη φέρει για τις γεγενημένες υποχρεώσεις της επιχείρησης, οι οποίες έχουν δημιουργηθεί κατά το προγενέστερο, της ειδικής διαχείρισης, διάστημα. Επομένως, καθίσταται σε κάθε περίπτωση ανεδαφική μια τέτοια προσπάθεια. Παρατηρούμε λοιπόν, ότι κατά τη διαδικασία αυτή αναστέλλονται βασικά εργασιακά δικαιώματα. Ωστόσο θα ήταν δυνατή η αυτοδύναμη προστασία τους, εάν αυτή στρεφόταν κατά του ειδικού διαχειριστή εφόσον κατά τη διάρκεια της διαδικασίας της ειδικής διαχείρισης πλήττονται ανεπανόρθωτα τα δικαιώματά τους

II. Συνέπειες αποδοχής της αίτησης

1. Διατήρηση της επιχείρησης σε λειτουργία- Προληπτικά Μέτρα

Βασικό χαρακτηριστικό της υπό εξέταση διαδικασίας, είναι η διατήρηση της επιχείρησης σε λειτουργία και η εκποίηση του ενεργητικού της. Ο ειδικός διαχειριστής καλείται να μεριμνήσει για την εξεύρεση τρόπων χρηματοδότησης. Αξιοσημείωτη είναι η ρύθμιση, η οποία εξοπλίζει τους χρηματοδότες με το

⁴⁹ ΜονΠρΑθ 963/2017

⁵⁰ Απαραίτητο να αναφερθεί ότι γίνεται λόγος για επιχειρησιακές ΣΣΕ.

προνόμιο του άρθρου 154 περ. α' ΠτΚ, το οποίο αφορά μόνο απαιτήσεις και όχι μη επιστρεπτέα κεφάλαια⁵¹.

Αξίζει στο σημείο αυτό να λεχθεί πως, με την αποδοχή της αιτήσεως για υπαγωγή στη διαδικασία της ειδικής διαχείρισης, επέρχεται αυτοδικαίως αναστολή των ατομικών διώξεων συμπεριλαμβανομένων και των μέτρων διοικητικής εκτέλεσης από το Δημόσιο και τους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης, καθώς και των μέτρων διασφάλισης της οφειλής κατά τις διατάξεις του άρθρου 46 του ν. 4174/2013. Τα αντικειμενικά όρια της αναστολής των ατομικών διώξεων είναι ευρύτατα, και καταλαμβάνουν χώρο μεγαλύτερο από την αναστολή των μέτρων εκτέλεσης. Έτσι, εμποδίζεται ο πιστωτής να ασκήσει αγωγή ή ένδικα μέσα εναντίον της επιχείρησης. Επίσης η δίκη που άρχισε πριν από την έναρξη ισχύος της αναστολής των ατομικών διώξεων και παραμένει εκκρεμής δεν μπορεί να συνεχιστεί σε οποιοδήποτε στάδιο κι αν βρίσκεται⁵². Κάθε ένδικο βοήθημα ή μέσο που ασκείται στη διάρκεια της εν λόγω αναστολής από ή κατά της επιχείρησης απορρίπτεται ως απαράδεκτο. Αν όμως ασκηθεί αγωγή από τον πιστωτή κατά της επιχείρησης πριν από την έναρξη ισχύος της αναστολής, αυτή είναι παραδεκτή, αλλά κηρύσσεται απαράδεκτη η μετά την αναστολή κλήση για ορισμό δικασίμου καθώς και η συζήτησή της⁵³.

Βέβαια προκύπτει προβληματισμός όσον αφορά τη λήψη προληπτικών μέτρων, διότι κρίσιμο είναι όχι μόνο να μη μειωθούν τα στοιχεία του ενεργητικού της επιχείρησης, μέσω των ατομικών διώξεων των πιστωτών (κατασχέσεις, δικαστικές διεκδικήσεις) αλλά να διατηρηθεί και η τρέχουσα αξία της επιχείρησης. Στην πραγματικότητα όμως, η συνέχιση της λειτουργίας της επιχείρησης δεν μπορεί να εξασφαλισθεί με την άνευ αξιολογήσεως λήψη προληπτικών μέτρων. Και τούτο διότι, τα συνήθη αυτά «τυπικά» προληπτικά μέτρα αποσκοπούν στο «πάγωμα» της περιουσίας του οφειλέτη και στη διατήρηση όλων των στοιχείων του ενεργητικού αλώβητων μέχρι τη συζήτηση επί της αιτήσεως για την κήρυξη της πτώχευσης. Το πάγωμα της περιουσίας και γενικώς κάθε επιχειρηματικής δραστηριότητας, χωρίς επιμέρους διακρίσεις, δεν είναι συμβατό με τη βούληση του νομοθέτη εν προκειμένω ως προς τη διατήρηση της επιχείρησης εν λειτουργία. Προκειμένου να διατηρηθεί η τρέχουσα αξία της

⁵¹ Περράκης Ε., Πτωχευτικό Δίκαιο, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2017, σελ. 95

⁵² ΑΠ 177/1998 ΕλλΔνη 1998

⁵³ ΕφΘες 2571/2006

επιχείρησης θα πρέπει να διασφαλισθεί ότι η επιχείρηση εξακολουθεί να λειτουργεί κατά το μεσοδιάστημα μέχρι την αποδοχή της αιτήσεως και την ανάληψη της λειτουργίας της από τον ειδικό διαχειριστή. Για να επιτευχθεί αυτό το αποτέλεσμα, τα προληπτικά μέτρα δεν είναι δυνατόν να περιοριστούν σε διατάξεις «παγώματος» της εταιρικής περιουσίας, αλλά θα πρέπει να είναι τέτοια που να επιτρέπουν τη συνέχιση της λειτουργίας της επιχείρησης και ιδίως της δυνατότητας χρηματοδότησής της μέσω της χρησιμοποίησης των εσόδων της προς κάλυψη των δαπανών της.

Αναγκαία λοιπόν προϋπόθεση για τη συνέχιση λειτουργίας της επιχείρησης είναι, να μπορεί αυτή να καλύπτει τουλάχιστον τα απολύτως απαραίτητα λειτουργικά έξοδα, δηλαδή η εξασφάλιση της χρηματοδότησής της.

Ζήτημα προκύπτει όμως και ως προς τις γεγενημένες απαιτήσεις των εργαζομένων, οι οποίοι δεν μπορούν να προβούν σε διωκτικά μέτρα προς ικανοποίηση αυτών. Καθίστανται λοιπόν «όμηροι» της όλης διαδικασίας, με μοναδική προσδοκία την ικανοποίηση τους από τον πίνακα διανομής που θα συνταχθεί από τον ειδικό διαχειριστή, εφόσον βεβαίως ευδοκιμήσει το εγχείρημα αυτό. Όπως καθίσταται αντιληπτό, στην αξιολογούμενη διαδικασία η σχετικοποίηση της αρχής της προστασίας των εργαζομένων βρίσκεται στο απόγειό της, δεδομένου ότι οι ίδιοι εξαναγκάζονται στην υποστήριξη της λειτουργίας της επιχείρησης, δίχως να ικανοποιούνται τα βασικά δικαιώματά τους.

2. Η τύχη των συμβάσεων εργασίας κατά το διάστημα της ειδικής διαχείρισης

Καταρχάς, σύμφωνα με το άρθρο 72 παρ. 3 του ν. 4307 περί ειδικής διαχείρισης, η θέση της επιχείρησης στο καθεστώς αυτό δεν συνιστά σπουδαίο λόγο για την καταγγελία εκκρεμών συμβάσεων. Επομένως, δεν είναι δυνατόν να καταγγελθούν οι συμβάσεις εργασίας υπό το δικαιολογητικό πρίσμα της αποδοχής της αίτησης για περιέλευση της επιχείρησης στο καθεστώς της ειδικής διαχείρισης.

Όπως έχει ήδη αναπτυχθεί, το Εργατικό Δίκαιο διαπνέεται από χαρακτήρα έντονα προστατευτικό, τόσο της υπόστασης της σχέσης εργασίας, όσο και των αξιώσεων που γεννώνται από αυτήν. Σκοπός τους είναι η προστασία του

ασθενέστερου μέρους, που κατά κύριο λόγο είναι ο εργαζόμενος⁵⁴. Απαραίτητη προϋπόθεση ώστε να επιτευχθεί ο σκοπός αυτός, είναι η ύπαρξη μιας εύρωστης επιχείρησης και ενός οικονομικά ισχυρού εργοδότη, προκειμένου να μπορούν οι εργαζόμενοι να απαιτήσουν τα νόμιμα δικαιώματά τους. Όταν όμως εν καιρώ κρίσης ο εργοδότης βρίσκεται σε καθεστώς αφερεγγυότητας, δυστυχώς η αποτελεσματικότητα της εργατικής νομοθεσίας τίθεται σε δοκιμασία. Γίνεται δεκτό όμως, από τη θεωρία⁵⁵ και τη νομολογία, πως η υπαγωγή του εργοδότη σε καθεστώς αφερεγγυότητας δεν συνιστά σπουδαίο λόγο λύσης της σύμβασης εργασίας, καθώς όπως ανωτέρω ελέχθη, ο επιχειρηματικός κίνδυνος δεν είναι δυνατόν να μετακυλύεται στον εργαζόμενο, ενώ κατάφωρα ανάγεται στη σφαίρα επιρροής του εργοδότη. Ενισχύεται άλλωστε το επιχείρημα αυτό και από το γράμμα του νόμου περί ειδικής διαχείρισης (άρθρο 72 παρ. 3 του ν. 4307).

Πρόσθετα, τονίζεται στον νόμο ότι, απαραίτητη προϋπόθεση για την ευδοκίμηση της διαδικασίας είναι η διατήρηση της επιχείρησης εν λειτουργία, το οποίο συνιστά και καθήκον του ειδικού διαχειριστή. Νοείται όμως διατήρηση της λειτουργίας της επιχείρησης δίχως τους εργαζόμενούς της, οι οποίοι αποτελούν και αναπόσπαστο τμήμα μιας επιχείρησης; Εξ αντιδιαστολής συνάγεται λοιπόν πως είναι απαραίτητη η διατήρηση των θέσεων εργασίας, τουλάχιστον μέχρι την περάτωση της διαδικασίας της ειδικής διαχείρισης και έως την περιέλευση της επιχείρησης στον νέο φορέα.

Ο προβληματισμός που προκύπτει όμως, λόγω της έλλειψης σχετικής ρυθμίσεως από τον εν λόγω νόμο, είναι το κατά πόσο ο ειδικός διαχειριστής μπορεί να προβεί σε απολύσεις εργαζομένων με τη δικαιολογητική βάση της ύπαρξης οικονομοτεχνικών λόγων.

Στο εργατικό δίκαιο, όταν η καταγγελία οφείλεται σε οικονομοτεχνικούς λόγους, απώτερος σκοπός της είναι η προσαρμογή του μεγέθους του εργατικού δυναμικού στις πραγματικές ανάγκες της επιχείρησης και συνεπώς η απαλλαγή του εργοδότη από το «πλεονάζον προσωπικό⁵⁶». Δεδομένης της οικονομικής κρίσης και της αστάθειας που επικρατεί στην αγορά, οι ανάγκες της επιχείρησης

⁵⁴ Καζάκος Α., Για το ζήτημα της ερμηνείας στο εργατικό δίκαιο, ΕΕργΔ 2001, σελ. 1041, Σιδέρης Δ., Επιπτώσεις της αφερεγγυότητας του εργοδότη στις εργασιακές σχέσεις, ΔΕΝ, Τόμος 60⁰⁵, Τεύχος 1439, 2004, σελ. 1841

⁵⁵ Ζερδελής Δ., Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2002, σελ. 186 επ.

⁵⁶ Ζερδελής Δ., Εφαρμογές εργατικού δικαίου, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2015, σελ. 290

συνεχώς μεταβάλλονται με αποτέλεσμα να μεταβάλλονται και οι ανάγκες σε εργατικό δυναμικό, οι οποίες εξαρτώνται από ενδοεπιχειρησιακούς ή εξωεπιχειρησιακούς παράγοντες. Εξαιτίας αυτών των εξωγενών παραγόντων, ο εργοδότης καλείται να διευθετήσει τις ανακύπτουσες ανάγκες, λαμβάνοντας κατάλληλες επιχειρηματικές αποφάσεις, ώστε να αντιμετωπίσει τη δυσμενή για την επιχείρηση, κατάσταση, μειώνοντας το προσωπικό. Οικονομοτεχνικοί λόγοι μόνον κατ' εξαίρεση μπορούν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο για την πρόωρη λύση της σύμβασης εργασίας. Έτσι γίνεται δεκτό, ότι δεν συνιστούν σπουδαίο λόγο η μείωση των εργασιών της επιχείρησης, η ανανέωση του τεχνικού εξοπλισμού, η κατάργηση υπηρεσίας ή θέσεων λόγω λήψης μέτρων αναδιάρθρωσης της επιχείρησης⁵⁷. Αντίθετα, γίνεται δεκτό ότι το κλείσιμο όλης της επιχείρησης ή τμήματός της που οφείλεται σε απρόβλεπτα γεγονότα, τα οποία δεν μπορούν να καταλογισθούν στον οικονομικό κίνδυνο του εργοδότη και καθιστούν απολύτως αδύνατη τη συνέχιση της λειτουργίας της επιχείρησης συνιστούν σπουδαίο λόγο για την πρόωρη λύση της σύμβασης εργασίας⁵⁸.

Αξίζει να σημειωθεί πως ο δικαστικός έλεγχος των επιχειρηματικών αποφάσεων, όπως είναι η καταγγελία, είναι περιορισμένος. Σύμφωνα με την κρατούσα στη θεωρία⁵⁹ και στη νομολογία⁶⁰ άποψη ο δικαστής δεν μπορεί να ελέγξει τη σκοπιμότητα και την αναγκαιότητα των επιχειρηματικών εργοδοτικών αποφάσεων. Ωστόσο σε ακραίες περιπτώσεις, που οι αποφάσεις αυτές δεν εξυπηρετούν κανέναν οικονομικό σκοπό, αλλά αποβλέπουν στο να προκαλέσουν βλάβη στον εργαζόμενο, δεν αποκλείεται ο δικαστικός έλεγχος, αλλά αντίθετα επιβάλλεται. Αφού λοιπόν σε εξαιρετικές περιπτώσεις διεξάγεται δικαστικός έλεγχος ως προς τις επιχειρηματικές αποφάσεις, η καταγγελία, ως ενδεχόμενη συνέπεια από την εφαρμογή αυτών δε διαφεύγει του δικαστικού ελέγχου. Με αυτόν τον τρόπο προστατεύεται ο εργαζόμενος από τις αυθαίρετες καταγγελίες. Διαφορετικά η προστασία του εργαζόμενου από τις οικονομοτεχνικές απολύσεις θα ήταν ανύπαρκτη, αφού κάθε απόφαση του εργοδότη για μείωση του προσωπικού και κάθε καταγγελία θα θεωρούνταν *per se* δικαιολογημένη.

⁵⁷ ΕΕργΔ 34, 1241

⁵⁸ Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Κομοτηνή, 2011, σελ 1292-1293

⁵⁹ Ζερδελής Δ., ό.π., σελ 292

⁶⁰ ΑΠ 572/2007

Τονιστέον είναι το γεγονός ότι, η καταγγελία θα πρέπει να επιλέγεται ως ultima ratio⁶¹, ως έσχατο μέσο δηλαδή, ώστε να μη γίνεται κατάχρηση αυτής. Η απόλυση για οικονομοτεχνικούς λόγους είναι νόμιμη, μόνο όταν ο εργοδότης δεν έχει στη διάθεσή του ηπιότερες εναλλακτικές λύσεις, όπως για παράδειγμα είναι η επιβολή ευέλικτων μορφών εργασίας από τον ίδιο, εφόσον βέβαια τηρηθούν οι απαραίτητες προϋποθέσεις που επιτάσσει ο νόμος, ή όπως είναι η απασχόληση του εργαζόμενου σε άλλη εκμετάλλευση (μετάθεση), εάν φυσικά η επιχείρηση αποτελείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις. Επιπρόσθετα, θα πρέπει ο εργοδότης να προβαίνει σε ορθή επιλογή του απολυτέου, διότι δεν είναι δυνατόν να απολύει κατά το δοκούν, αλλά θα πρέπει να εδράζεται η επιλογή αυτή σε αντικειμενικά κριτήρια. Ειδικότερα, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν η απόδοση του εργαζόμενου, η αρχαιότητα, η ηλικία, τα οικογενειακά βάρη, οι υποχρεώσεις διατροφής. Εν ολίγοις θα πρέπει να επιλεγεί ο εργαζόμενος που θα πλήττεται λιγότερο από την απώλεια της θέσης εργασίας. Εν προκειμένω εφόσον υπάρχουν οικονομοτεχνικοί λόγοι, ο ειδικός διαχειριστής, στο πλαίσιο του ρόλου του, είναι υποχρεωμένος να εξαντλήσει όλες τις υπόλοιπες δυνατότητες, πριν προχωρήσει σε απολύσεις, κι αν τυχόν προβεί σε τέτοιες, θα πρέπει να διεξαχθούν σύμφωνα με τα ανωτέρω αντικειμενικά κριτήρια, τα οποία υπάγονται σε δικαστικό έλεγχο.

Βέβαια εύλογα γεννάται προβληματισμός και ανησυχία για την επισφαλή θέση των εργαζομένων στην Ελλάδα του σήμερα. Και αυτό κυρίως διότι, πολλοί εργοδότες με το πρόσχημα της οικονομικής κρίσης, είναι δυνατόν να κάνουν χρήση της ανωτέρω έννοιας των οικονομοτεχνικών λόγων για τη μείωση προσωπικού καταχρηστικά, καταστρατηγώντας την εργατική νομοθεσία προς ίδιον όφελος.

3. Η διάσωση της επιχείρησης δια της μεταβίβασης του ενεργητικού της

i. Εισαγωγικά- Μεταβίβαση του ενεργητικού της επιχείρησης

Αποτελεί θεμελιώδη αρχή του Εργατικού Δικαίου ότι η μεταβίβαση μιας επιχείρησης ή μιας εκμετάλλευσης, δεν πρέπει να επηρεάζει αυτή καθ' εαυτή τις εργασιακές σχέσεις, πολλώ μάλλον δε, εφόσον διανύουμε εποχή υπέρμετρης

⁶¹ Ζερδελής Δ., ό.π., σελ 294, Λεβέντης- Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2011, σελ , Νικολαΐδης Χ. ό.π., σελ 227

οικονομικής αστάθειας. Οι θέσεις και οι όροι εργασίας που έχουν διαμορφωθεί από τον μεταβιβάζοντα εργοδότη πρέπει να διατηρούνται αυτούσιοι και υπό το νέο φορέα σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης. Η αρχή αυτή αποσκοπεί στην προστασία των εργαζομένων και την απεξάρτηση των εργασιακών σχέσεων από μεταβολές που σημειώνονται στο πρόσωπο του εργοδότη⁶². Η αντικειμενικοποίηση των σχέσεων εργασίας και η ευθεία οργανική σύνδεσή τους με την επιχείρηση δικαιολογεί και την προστασία των θέσεων εργασίας αλλά και των όρων εργασίας σε περίπτωση μεταβολής του φορέα της επιχείρησης⁶³. Δεδομένου μάλιστα, ότι στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ενθαρρύνεται η μεταβίβαση επιχειρήσεων, η οποία θεωρείται μοχλός για την οικονομική ανάπτυξη, είναι ευνόητο ότι η προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβολής του φορέα της επιχείρησης αποτελεί αδήριτη ανάγκη. Ωστόσο, στις προπρωτευτικές διαδικασίες το κέντρο βάρους μετατοπίζεται κυρίως στην συλλογική ικανοποίηση των πιστωτών και δευτερευόντως στη διάσωση της επιχείρησης, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να αποτελούν τον «τελευταίο τροχό της αμάξης».

Στο σημείο αυτό είναι σκόπιμο να λεχθεί, πως οι σχετικές προστατευτικές ρυθμίσεις εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τον τρόπο επέλευσης της μεταβίβασης. Σύμφωνα με τον Γ. Λεβέντη, «Μεταβίβαση επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως είναι η κάθε είδους ανάληψη και συνέχιση της επιχειρηματικής δραστηριότητας από τρίτο, εφ' όσον δεν μεταβάλλεται η ταυτότητα της επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως. Δεν ενδιαφέρει ο τρόπος της μεταβίβασεως. Δεν ενδιαφέρει επίσης η ύπαρξη ή το κύρος της νομικής αιτίας της μεταβίβασεως. Αρκεί το πραγματικό γεγονός ότι ο παλαιός εργοδότης χάνει την ιδιότητα του φορέα της εκμεταλλεύσεως και ο διάδοχός του αποκτά την ιδιότητα αυτή, έστω και προσωρινά». Συνεπώς, μεταβίβαση επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, είναι η κάθε είδους ανάληψη και συνέχιση της επιχειρησιακής δραστηριότητας από τρίτον, εφόσον δεν μεταβάλλεται η ταυτότητα της επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως, εφόσον δηλαδή συνεχίζεται, ως οικονομική μονάδα, η ίδια επιχείρηση ή εκμετάλλευση και διατηρεί αυτή, υπό το νέο φορέα, την ταυτότητά της με τον ίδιο

⁶² Λεβέντη Αμ., Μεταβίβαση επιχείρησης και συλλογικές σχέσεις εργασίας, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2016, σελ. 29-72.

⁶³ Λεβέντη Αμ., ό.π., σελ. 29-72

ή διάφορο τίτλο ή μορφή.⁶⁴ Λόγω της ιδιαίτερης μορφής της διαδικασίας της ειδικής διαχείρισης, ως προπρωχευτικής διαδικασίας, είναι απαραίτητο να εξετάσουμε το ζήτημα της μεταβίβασης διεξοδικά.

Κρίσιμο είναι να λεχθεί πως στην προπρωχευτική διαδικασία της ειδικής διαχείρισης με τον όρο μεταβίβαση, αναφερόμαστε αποκλειστικά και μόνο στη μεταβίβαση του ενεργητικού μιας επιχείρησης, γεγονός που χρήζει ενδελεχέστερης ανάλυσεως.

Η ειδική διαχείριση του ν. 4307/2014 σύμφωνα με το άρθρο 75 του οικείου νόμου, δε συνιστά μεταβίβαση μιας επιχείρησης ως οικονομικό σύνολο, αλλά του συνόλου του ενεργητικού της, απαλλαγμένο από τα βάρη, εμπράγματα χρέη ή κατασχέσεις και ελεύθερο από υποχρεώσεις, δεδομένου ότι σύμφωνα με το άρθρο 75 παρ. 3 δεν τυγχάνει εφαρμογής το άρθρο 479 ΑΚ. Η μεταβίβαση αυτή λαμβάνει χώρα με δημόσιο πλειοδοτικό διαγωνισμό⁶⁵ στον οποίο προκρίνεται ο πλειοδότης, δηλαδή εκείνος που υποβάλλει την υψηλότερη οικονομική προσφορά, μετά από έκθεση του ειδικού διαχειριστή και αποδοχή της έκθεσης αυτής από το Μονομελές Πρωτοδικείο.

Ανεξάρτητα από το χαρακτήρα του πλειστηριασμού, ως οργανικού στοιχείου της ειδικής διαχείρισης του άρθρου 75 του ν. 4307/2014, είναι γεγονός πως η πώληση της επιχείρησης στον πλειοδότη, συνιστά ταυτόχρονα και μεταβίβαση, αφού μεταβάλλεται ο φορέας της, με αποτέλεσμα να γεννάται ευλόγως ζήτημα ως προς την εφαρμογή ή μη των προστατευτικών για τους εργαζομένους, διατάξεων περί μεταβίβασης της επιχείρησης. Απαραίτητη προϋπόθεση για την εφαρμογή των προστατευτικών αυτών διατάξεων είναι η διατήρηση της ταυτότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσής.

ii. Ενωσιακό και Εθνικό Νομοθετικό Πλαίσιο

Οι αθρόες μεταβιβάσεις προβληματικών επιχειρήσεων που σημειώνονται τα τελευταία χρόνια και κυρίως κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσεως, κατέστησαν επιτακτική την ανάγκη προστασίας των εργαζομένων από τους

⁶⁴ ΟΛΑΠ 5/1994 ΕΛΔ 35(1994).1252, ΑΠ 259/2006 ΕΛΔ 48(2007).1405, ΑΠ 564/2005 ΕΛΔ 48(2007).469, ΑΠ 1723/1995 ΕΕργΔ 1997.747, ΑΠ 1364/1992 ΕΛΔ 35(1994).1311, ΑΠ 610/1991 ΕΕργΔ 1992.136, ΑΠ 18/1991 ΕΕργΔ 1992.125, ΑΠ 227/1990 ΕΕργΔ 1990.722, ΑΠ 889/1992 ΕΕργΔ 1993.456, ΑΠ 942/1992 ΕΛΔ 35(1994).1038, ΑΠ 602/1980 ΕΕργΔ 1980.534

⁶⁵ Κοτσίρης Λ., Η τύχη της επωνυμίας στην ειδική εκκαθάριση ανώνυμης εταιρείας, (γνωμοδότηση), ΔΕΕ 1995, 1031, Χατζηνικολάου- Αγγελίδου, Εξαγορά επιχείρησης στο πλαίσιο συλλογικής διαδικασίας, ΔΕΕ 4/2001, σελ 167

κινδύνους που απειλούν τους όρους και τις θέσεις εργασίας στις περιπτώσεις αυτές

Ήδη από τις 29 Ιουνίου 1998 δημοσιεύθηκε στην Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων η Οδηγία 98/50/EK, η οποία τροποποιεί σε διάφορα σημεία την Οδηγία 77/187/ΕΟΚ «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών-μελών σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων»⁶⁶, ενώ με μια ακόμη πιο πρόσφατη κοινοτική ρύθμιση, αυτή της Οδηγίας 2001/23/EK κωδικοποιήθηκαν οι δύο προηγούμενες σχετικές Οδηγίες σε ενιαίο κείμενο.

Σε εθνικό επίπεδο, οι πρώτες νομοθετικές ρυθμίσεις, με τις οποίες ορίστηκε ρητώς ότι η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, με οποιονδήποτε τρόπο κι αν επέρχεται, δεν επηρεάζει την εφαρμογή των προστατευτικών διατάξεων υπέρ των εργαζομένων, δημιουργήθηκαν ήδη από το 1920⁶⁷ και συγκεκριμένα με τις διατάξεις των άρθρων 6 § 1 Ν 2112/1920 και 9 § 1 ΒΔ 16/18.7.1920 (η πρώτη για τους υπαλλήλους και η δεύτερη για τους εργατοτεχνίτες)⁶⁸, και εν συνεχεία με τα ΠΔ 572/1988 και ΠΔ 178/2002, τα οποία εκδόθηκαν προκειμένου να ενσωματωθούν στην ελληνική έννομη τάξη οι ως άνω αναφερόμενες Οδηγίες.

Συνδυάζοντας, λοιπόν, το περιεχόμενο των παραπάνω κοινοτικών και εθνικών ρυθμίσεων που αφορούν την μεταβολή του προσώπου του εργοδότη σε μια επιχείρηση, καταλήγουμε στις εξής βασικές αρχές: α) σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος αυτής η σύμβαση εργασίας δεν λύεται, αλλά ο διάδοχος εργοδότης υποκαθίσταται αυτοδικαίως στη θέση του προηγούμενου, β) οι όροι εργασίας που υφίστανται κατά τη στιγμή της μεταβίβασης – μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, διατηρούνται ως έχουν υπό τον διάδοχο εργοδότη, γ) οι προστατευτικές για τους εργαζόμενους διατάξεις εφαρμόζονται όχι μόνο σε ιδιωτικές αλλά και σε δημόσιες επιχειρήσεις που ασκούν κερδοσκοπικές ή και μη κερδοσκοπικές δραστηριότητες **με εξαίρεση τις**

⁶⁶ Καμενόπουλος Θ., Η νέα Οδηγία για τη μεταβίβαση επιχειρήσεων, ΕΕργΔ, Τόμος 58, 1999, σελ. 817, ΕΕ των ΕΚ Νο L 61 της 5.3.1977, σελ. 26.

⁶⁷ Ληξουριώτης Ι., Εργατικό Δίκαιο. Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2010, σελ. 523 – 525

⁶⁸ Όπως η έννοια της αφερεγγυότητας ορίζεται στη διάταξη ορίζεται μετά το άρθρο 44 § 5 Ν 2648/1998, η οποία αποσκοπεί στην εκκαθάριση των περιουσιακών στοιχείων του μεταβιβαζόντος, σύμφωνα με τις διαδικασίες που διεξάγονται υπό την εποπτεία της κατά περίπτωση Αρμόδιας Αρχής (άρθ. 6 ΠΔ 178/2002)

μεταβιβαζόμενες επιχειρήσεις, οι οποίες βρίσκονται σε διαδικασία πτώχευσης ή σε οποιαδήποτε ανάλογη διαδικασία αφερεγγυότητας του εργοδότη⁶⁹, και δ) προστατευόμενο πρόσωπο είναι κάθε εργαζόμενος που κατά το χρονικό σημείο της μεταβίβασης μιας οικονομικής μονάδας απασχολείται σ' αυτή από τον εργοδότη - μεταβιβαζόμενη επιχείρηση ή εγκατάσταση με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας⁷⁰.

Είναι κρίσιμο στο σημείο αυτό να γίνουν σαφείς κάποιες βασικές για την μεταβίβαση έννοιες. Οι όροι «εγκατάσταση» και «τμήμα εγκατάστασης» που χρησιμοποιούνται από το ενωσιακό δίκαιο θεωρούνται ταυτόσημοι με τους όρους «εκμετάλλευση» και «τμήμα εκμετάλλευσης» αντίστοιχα. Οι όροι αυτοί πρέπει να ερμηνευθούν σύμφωνα με τον επιδιωκόμενο σκοπό της Οδηγίας, ανεξαρτήτως του εννοιολογικού περιεχομένου που υιοθετούνται στις νομοθετικές ρυθμίσεις των κρατών μελών. Το ΔΕΕ δε διακρίνει μεταξύ των όρων «εκμετάλλευση» και «εγκατάσταση», αλλά χρησιμοποιεί τον όρο «οικονομική μονάδα», την οποία ορίζει ως ένα οργανωμένο σύνολο προσώπων και στοιχείων (ενσώματων ή άυλων) για την άσκηση ορισμένης οικονομικής δραστηριότητας που επιδιώκει δικούς της σκοπούς⁷¹.

Για να υπάρχει μεταβίβαση επιχειρήσεων ή εκμετάλλευσης ή τμήματος αυτών, πρέπει να μεταβιβάζονται τόσο επιμέρους στοιχεία της επιχειρήσεως κατά τέτοιο τρόπο, ώστε τα μεταβιβαζόμενα στοιχεία να διατηρούν την οργανική τους ενότητα και υπό το νέο φορέα (εργοδότη) ικανά να πραγματοποιήσουν τον επιδιωκόμενο κερδοσκοπικό, οικονομικό ή τεχνικό σκοπό. Θα πρέπει, δηλαδή, η μεταβιβαζόμενη επιχείρηση ή εκμετάλλευση να διατηρεί την ταυτότητά της και υπό το νέο φορέα της⁷². Η νομολογία έχει δεχτεί πως είναι σύμφωνη με την Οδηγία, ρύθμιση, η οποία σε περίπτωση μεταβίβασης τμήματος επιχείρησης, επιτρέπει στον εργοδότη- νέο φορέα, να υπεισέρχεται στις σχέσεις εργασίας του μεταβιβαζόμενου, παρόλο που το συγκεκριμένο τμήμα δεν αποτελεί λειτουργικά αυτόνομη οικονομική οντότητα, προϋπάρχουσα της μεταβίβασης. Η ταυτότητα της επιχειρήσεως δεν μεταβάλλεται από το γεγονός ότι ο διάδοχος προσέθεσε στα μεταβιβαζόμενα στοιχεία και νέα (νέα μηχανήματα, εξοπλισμό, πρόσληψη νέου

⁶⁹ Ληξουριώτης Ι., ό.π., σελ. 531 επ.

⁷⁰ Λεβέντης Γ.- Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2011, σελ. 775

⁷¹ ΔΕΚ 11.3.1997, Συλλογή Νομολογίας 1997, σελ. 1259

⁷² ΑΠ 1850/2006, Ζερδελής Δ. Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου, εκδόσεις Σάκκουλα, 2015, σελ 352-353,

προσωπικού, μερική τροποποίηση του σκοπού, π.χ. επέκταση εργασιών, παραγωγή και νέων προϊόντων κλπ.). Η επί μακρόν διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης, σε αντίθεση με την προσωρινή διακοπή, είναι δυνατόν να μεταβάλει την ταυτότητα της επιχείρησης, διότι στην περίπτωση αυτή η οργάνωση, η πελατεία, η φήμη εξαφανίζονται. Η κρίση για τη διατήρηση ή μη της ταυτότητας της οικονομικής μονάδας και, επομένως, για το αν συντρέχει μεταβίβαση επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή τμημάτων τους, εξαρτάται από τη συνολική εκτίμηση των συνθηκών της συγκεκριμένης περιπτώσεως, η οποία και κρίνεται ad hoc.

Το ΔΕΕ για να ενισχύσει την προστασία των εργαζομένων⁷³, έχει κρίνει, ότι είναι δυνατόν μια οικονομική μονάδα να λειτουργεί χωρίς σημαντικά υλικά ή άυλα αγαθά κι επομένως η διατήρηση της ταυτότητας αυτής της μονάδας δε δύναται να εξαρτάται από τη μεταβίβαση αυτών των στοιχείων. Ιδίως αυτό συμβαίνει όταν η συνέχιση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης βασίζεται στο εργατικό δυναμικό, οπότε αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα το στοιχείο της επαναπρόσληψης σημαντικού από άποψη αριθμού και ικανοτήτων, τμήματος του προσωπικού, από τον νέο φορέα, το οποίο διεκπεραίωνε τη συγκεκριμένη δραστηριότητα⁷⁴.

Αξίζει να αναφερθεί στο σημείο αυτό, πως ο κοινοτικός χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, που εγκρίθηκε στις 9 Δεκεμβρίου 1989 ("κοινωνικός χάρτης"), ορίζει στα σημεία 7, 17 και 18 ότι: "Η ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς πρέπει να οδηγήσει σε βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Η βελτίωση αυτή πρέπει, επίσης, να επιφέρει, όπου είναι αναγκαίο, την ανάπτυξη ορισμένων πλευρών της εργατικής νομοθεσίας, όπως οι διαδικασίες ομαδικών απολύσεων ή οι διαδικασίες πτώχευσης. Η πληροφόρηση, η διαβούλευση και η συμμετοχή των εργαζομένων πρέπει να αναπτυχθούν με τον κατάλληλο τρόπο, σύμφωνα με τα κρατούντα στα διάφορα κράτη μέλη. Η εν λόγω πληροφόρηση, διαβούλευση και συμμετοχή πρέπει να πραγματοποιούνται εγκαίρως, ιδίως όταν

⁷³ Μπακόπουλος Κ., Αναδιάρθρωση επιχειρήσεων και προστασία εργαζομένων, Διημερίδα του Ευρωπαϊκού Πανεπιστημίου Κύπρου, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2015, σελ 49-50

⁷⁴ ΔΕΕ 29.7.2010, C-151/09, Spijkers (σκέψη 13). ΔΕΕ 15.12.2005, C-232/04 και C-233/0, Güneş-Görres (σκέψεις 34 και 35)

πραγματοποιούνται αναδιαρθρώσεις ή συγχωνεύσεις επιχειρήσεων που έχουν αντίκτυπο στην απασχόληση εργαζομένων.

Το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης εκτιμώντας τις επιταγές του Κοινωνικού Χάρτη, των προηγούμενων Οδηγιών καθώς και τις οικονομικές εξελίξεις της αγοράς προέβη στην έκδοση της κωδικοποιητικής Οδηγίας 2001/23, στην οποία προωθούνται και προστατεύονται τα δικαιώματα των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης. Όπως ορίζεται λοιπόν στην παράγραφο 1 του άρθρου 3: «Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του εκχωρητή, που απορρέουν από σύμβαση εργασίας ή από εργασιακή σχέση υφισταμένη κατά την ημερομηνία της μεταβίβασης, μεταβιβάζονται, διά της μεταβίβασης αυτής, στον εκδοχέα. Τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι, μετά την ημερομηνία της μεταβίβασης, ο εκχωρητής και ο εκδοχέας εξακολουθούν να ευθύνονται αλληλεγγύως και εις ολόκληρον, ως προς τις υποχρεώσεις που γεννήθηκαν πριν από τη μεταβίβαση και απορρέουν από σύμβαση εργασίας ή εργασιακή σχέση, οι οποίες υφίσταντο κατά την ημερομηνία της μεταβίβασης.», στην παρ. 3 του ίδιου άρθρου: «Μετά τη μεταβίβαση, ο εκδοχέας εξακολουθεί να τηρεί τους συμφωνηθέντες με συλλογική σύμβαση όρους εργασίας, ως αυτοί εφαρμόζονται και έναντι του εκχωρητή, σύμφωνα με τη σύμβαση, μέχρι την ημερομηνία της καταγγελίας ή λήξεως της συλλογικής συμβάσεως ή της ενάρξεως της ισχύος ή εφαρμογής άλλης συλλογικής συμβάσεως. Τα κράτη μέλη μπορούν να περιορίζουν την περίοδο τηρήσεως των εν λόγω όρων εργασίας, υπό την αίρεση ότι η περίοδος αυτή δεν θα είναι κατώτερη του έτους».

Από τις ανωτέρω διατάξεις προκύπτει, ότι σκοπός της Οδηγίας αποτελεί η προστασία και η διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων⁷⁵, τα οποία απορρέουν από σύμβαση εργασίας ή εργασιακή σχέση⁷⁶ υφιστάμενη κατά το χρόνο της μεταβίβασης, καθώς και των δικαιωμάτων των εργαζομένων που προκύπτουν από συμφωνηθέντες με συλλογική σύμβαση «όρους εργασίας».

Εισάγεται ωστόσο, εξαίρεση από τον γενικό κανόνα περί αυτοδίκαιης διαδοχής δικαιωμάτων και υποχρεώσεων σε περιπτώσεις πτώχευσης και αφερεγγυότητας με το άρθρο 5 της Οδηγίας το οποίο προβλέπει: «Εκτός εάν τα

⁷⁵ Αναφερόμαστε και σε δικαιώματα που απορρέουν από επιχειρησιακή συνήθεια. Γκούτος Χ., Περίληψεις Νομολογίας Αρείου Πάγου Επί Θεμάτων Εργατικού Δικαίου, ΔΕΝ Τόμος 45/1989, Τεύχος 1101, σελ 1182 επ.

⁷⁶ Αξίζει να αναφερθεί πως ανεξάρτητα από τον χαρακτηρισμό των μερών, περί εξαρτημένης ή μη εργασίας, το δικαστήριο έχει αρμοδιότητα να ελέγξει το είδος αυτής και να προβεί σε ορθό νομικό χαρακτηρισμό. Δε δεσμεύεται δηλαδή από τον χαρακτηρισμό των μερών.

κράτη μέλη προβλέπουν άλλως, τα άρθρα 3 και 4 δεν εφαρμόζονται στη μεταβίβαση επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης, όταν ο εκχωρητής υπόκειται σε διαδικασία πτώχευσης ή σε οποιαδήποτε άλλη ανάλογη **διαδικασία αφερεγγυότητας**, κινηθείσα με σκοπό την εκκαθάριση των περιουσιακών στοιχείων του εκχωρητή και οι διαδικασίες αυτές διεξάγονται υπό την εποπτεία αρμόδιας δημόσιας αρχής (που μπορεί να είναι σύνδικος πτωχεύσεως, εξουσιοδοτημένος από αρμόδια δημόσια αρχή)». Η δικαιολογητική βάση της εξαίρεσης έγκειται, στην ανάγκη να βρεθεί κάποιος άλλος επιχειρηματίας, ο οποίος θα αναλάβει την επιχείρηση, χωρίς δεσμεύσεις και περιορισμούς προκειμένου να την εξυγιάνει⁷⁷. Η Οδηγία κατοχυρώνει τα ελάχιστα όρια προστασίας σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, προβλέποντας ρητά ότι τα κράτη μέλη μπορούν να εφαρμόσουν ή να εισάγουν ευνοϊκότερες για τους εργαζόμενους νομοθετικές, κανονιστικές, διοικητικές διατάξεις. Ο κοινοτικός νομοθέτης λοιπόν, δεν εκφράστηκε απόλυτα υπέρ της μη εφαρμογής της στις διαδικασίες αφερεγγυότητας του εργοδότη, αλλά αφήνει, στα κράτη μέλη τη διακριτική ευχέρεια, όπως προελέχθη, να προβούν σε διαφορετικές ρυθμίσεις, δηλαδή να «προβλέψουν άλλως».

Παρά τα ανωτέρω, ο εθνικός νομοθέτης με το ΠΔ 178/2002 προέβη σε πλήρη ενσωμάτωση της Οδηγίας, με αποτέλεσμα να αποστασιοποιείται από την καθιέρωση ενός φιλεργατικού νομοθετικού πλέγματος, εκφράζοντας μάλιστα την προτίμησή του προς τη διευκόλυνση των μεταβιβάσεων και υποσκελίζοντας την ανάγκη προστασίας των θέσεων εργασίας καθώς και των εργατικών απαιτήσεων. Κατά συνέπεια, οι εργαζόμενοι που θα παραμείνουν στην επιχείρηση υπό το νέο φορέα της, καθ' όπως φαίνεται, θα είναι αναγκασμένοι να εξαντλήσουν κάθε προσδοκία τους στην ικανοποίηση των απαιτήσεών τους, κάτι το οποίο είναι εξαιρετικά αμφίβολο, έως αδύνατο με τις τελευταίες τροποποιήσεις του νέου ΚΠολΔ.

Ως απόρροια των ανωτέρω, προκύπτει ο ακόλουθος προβληματισμός. Προϋπόθεση της υπαγωγής της διαδικασίας στην έννοια της μεταβίβασης σύμφωνα με την Οδηγία και το ΠΔ, είναι η διατήρηση και η συνέχιση των εργασιακών σχέσεων υπό την έννοια της διατήρησης της επιχείρησης ως λειτουργικού συνόλου, ως οργανωμένου συνόλου δηλαδή, υλικών και άυλων

⁷⁷ Λεβέντης Γ.- Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 774

αγαθών και ανθρώπινου δυναμικού⁷⁸. Από την άλλη όμως, εισάγεται η εξαίρεση του άρθρου 5 της Οδηγίας σχετικά με τις προστατευτικές, για τους εργαζόμενους, διατάξεις, οι οποίες μπορεί να μην λαμβάνουν χώρα, εφόσον η επιχείρηση υπάγεται σε καθεστώς αφερεγγυότητας και επομένως η διατήρηση των θέσεων εργασίας είναι στη διακριτική ευχέρεια του νέου φορέα. Περαιτέρω, έχει υποστηριχθεί η άποψη, κυρίως από τη νομολογία⁷⁹, πως δεν υπάρχει καν διαδοχή εργοδοτών, όταν η επαναλειτουργία της επιχείρησης από τον νέο φορέα της γίνεται κατά τρόπο ανεξάρτητο από εκείνον του προηγούμενου φορέα της, με μισθωτούς που προσλαμβάνει με νέες συμβάσεις εργασίας, είτε από το παλιό προσωπικό είτε όχι. Από τα προαναφερόμενα συνάγεται, ότι υπάρχει νομοθετικό κενό, το οποίο και πρέπει επιτακτικά να καλυφθεί, ώστε να υπάρξει ρητή προστατευτική διάταξη για τους εργαζόμενους, οι οποίοι καθίστανται έρμαιο των οικονομικών αλλαγών.

Πέραν του ανωτέρω προβληματισμού, γεννάται ζήτημα σχετικά με το σκοπό της ειδικής διαχείρισης, ο οποίος επηρεάζει και την εφαρμογή των ανωτέρω διατάξεων. Πρόκειται για διαδικασία που έχει σκοπό την εκκαθάριση-εκποίηση ή την εξυγίανση της επιχείρησης μέσω της εκποίησης του ενεργητικού της, ώστε να διατηρηθεί η ίδια και να διασωθούν οι θέσεις εργασίας; Η εξαίρεση του άρθρου 6 του ΠΔ 178/2002 περί αφερεγγυότητας (που υιοθετεί πλήρως το περιεχόμενο του άρθρου 5 της Οδηγίας), κατά το οποίο δεν τυγχάνουν εφαρμογής οι προστατευτικές διατάξεις της Οδηγίας σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του νέου φορέα της επιχείρησης, για να εφαρμοστεί, η μεταβίβαση **πρέπει να κινείται με σκοπό την εκκαθάριση των περιουσιακών στοιχείων του εκχωρητή**. Κατά τη γνώμη της γράφουσας ο εκκαθαριστικός σκοπός της ειδικής διαχείρισης δεν προκύπτει από το γράμμα του Νόμου, διότι η συνέχιση της λειτουργίας⁸⁰ της επιχείρησης συνιστά απαραίτητη προϋπόθεση, για την ευδοκίμηση της διαδικασίας⁸¹. Επομένως, η ανεπιφύλακτη εφαρμογή της προαναφερόμενης διάταξης (εξαίρεσης), κρίνεται οπωσδήποτε ως ελεγχόμενη. Εν προκειμένω, σύμφωνα με τα ανωτέρω, θα πρέπει να θεωρήσουμε ότι σκοπός της ειδικής διαχείρισης είναι η εξυγίανση της επιχείρησης, μέσω της εκκαθάρισης του

⁷⁸ Λεβέντης Γ.- Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 784

⁷⁹ Α.Π. 610/1991, Α.Π. 889/1992, Α.Π. 942/1992, Α.Π. 1364/ 1992 ό.π., Εφ.Πειρ. 647/1996 ΕλλΔνη 39 (1998), 165

⁸⁰ ΔΕΕ C-126/16, όπως αναλύεται κατωτέρω

⁸¹ Όπως αναφέρεται στον Νόμο, άρθρο 73 παρ. 2 «ο ειδικός διαχειριστής, προκειμένου να διατηρήσει τη λειτουργία της επιχείρησης...». Βλ. ΜΠρΑθ 963/2017

ενεργητικού της, ώστε αφενός να ικανοποιηθούν οι πιστωτές και αφετέρου να διασωθεί η επιχείρηση αλλά και οι θέσεις εργασίας. Η γνώμη αυτή ενισχύεται και από την πρόσφατη απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών με αριθμό 963/2017⁸² η οποία και θα αναλυθεί εκτενέστερα κατωτέρω.

iii. Η τύχη των συμβάσεων εργασίας ως συνέπεια της μεταβίβασης

Στην υπό εξέταση διαδικασία, της ειδικής διαχείρισης στο άρθρο 75 του Νόμου 4307/2014, το οποίο ορίζει τα σχετικά με τη μεταβίβαση ζητήματα, στην παράγραφο 3 προβλέπεται ότι δεν τυγχάνει εφαρμογής το άρθρο 479 του ΑΚ. Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 479 του ΑΚ, αν με σύμβαση μεταβιβάστηκε περιουσία ή επιχείρηση, αυτός που αποκτά ευθύνεται απέναντι στο δανειστή έως την αξία των μεταβιβαζομένων στοιχείων για χρέη που ανήκουν στην περιουσία ή στην επιχείρηση. Η ευθύνη αυτού που μεταβιβάζει εξακολουθεί να υπάρχει. Με τη διάταξη αυτή καθιερώνεται αναγκαστική εκ του νόμου σωρευτική αναδοχή των χρεών με την έννοια του άρθρου 477 του ΑΚ και δημιουργείται έτσι παθητική εις ολόκληρον ενοχή μεταξύ του μεταβιβάζοντος και του αποκτώντος. Από αυτούς τους δύο, ο μεν πρώτος ευθύνεται απεριόριστα, ο δε δεύτερος περιορισμένα και συγκεκριμένα μέχρι την αξία των μεταβιβαζομένων κατά τον χρόνο της μεταβίβασης. Συνέπεια τούτου είναι ότι με τις παραπάνω διατάξεις επεκτείνεται απλώς ο ενοχικός δεσμός και στο πρόσωπο του αποκτώντος την περιουσία. Ο τελευταίος αυτός καθίσταται πρόσθετος οφειλέτης του ιδίου χρέους, που περιέρχεται σ' αυτόν, στην κατάσταση που βρισκόταν κατά τον χρόνο της μεταβίβασης. Μετά την τελευταία, η ενοχή κάθε συνοφειλέτη είναι αυτοτελής, ως προς την ύπαρξη και την εξέλιξή της, δίχως να προκαλείται μεταβολή στη φύση καθώς και στο περιεχόμενο του χρέους.

Στην περίπτωση της ειδικής διαχείρισης, προς διευκόλυνση της όλης διαδικασίας, και προκειμένου αυτή να καταστεί δελεαστική, η μεταβίβαση του συνόλου του ενεργητικού της επιχείρησης, απαλλάσσεται από την εφαρμογή της διάταξης του άρθρου του 479 ΑΚ. Ως είναι γνωστόν, τούτο ισχύει και σε κάθε άλλη περίπτωση μεταβίβασης περιουσίας ή επιχείρησης οφειλέτη κατ' εφαρμογήν

⁸² Κρίθηκε ότι αποτελεί υποχρέωση του ειδικού διαχειριστή να διατηρήσει την επιχείρηση σε λειτουργία

των διατάξεων του πτωχευτικού κώδικα, γεγονός το οποίο έχει αντίκτυπο και στις εργασιακές σχέσεις.

Επιπρόσθετα, στην παράγραφο 4 του ίδιου άρθρου προβλέπεται πως, ως προς τη σύμβαση μεταβίβασης και τις εκκρεμείς συμβάσεις ισχύουν τα οριζόμενα στην παράγραφο 1 του άρθρου 106θ του Πτωχευτικού Κώδικα. Η διάταξη του άρθρου 106θ καταργήθηκε με το άρθρο 6 παρ. 14 του Ν. 4446/2016 (ΦΕΚ Α' 240/22.12.2016). Αντ' αυτού εφαρμόζονται το άρθρο 106δ του νέου ΠτΚ⁸³ και το άρθρο 33 αναλογικά.

Συγκεκριμένα, όπως ορίζει το άρθρο 33 ΠτΚ, η μεταβίβαση της συμβατικής σχέσης επιτρέπεται ανεξάρτητα από την ύπαρξη συμβατικών όρων που την αποκλείουν ή την περιορίζουν, **αν η μεταβίβαση είναι συμφέρουσα για τους πιστωτές και συναινεί ο αντισυμβαλλόμενος του οφειλέτη**. Ως απαραίτητη προϋπόθεση, για τη μεταβίβαση των εκκρεμών συμβατικών σχέσεων, παρατηρούμε ότι τίθεται η συναίνεση του εν δυνάμει διαδόχου. Η δικαιολογητική βάση της πρόβλεψης αυτής έγκειται στην κεντρική ιδέα που διαπνέει τις διαδικασίες αυτές, στην απαλλαγή δηλαδή της επιχείρησης από τα βάρη, ώστε να μετατραπεί σε θέλγητρο ικανό να προσελκύσει νέους επενδυτές. Βέβαια εύκολα γίνεται αντιληπτό, το πόσο επισφαλής είναι αυτή η προϋπόθεση για τους εργαζομένους της επιχείρησης.

Εκ των ανωτέρω προκύπτει πως, ο νέος επιχειρηματικός φορέας δεν υποχρεούται να αναλάβει το σύνολο των εργαζομένων που απασχολούνταν από τον προηγούμενο φορέα της επιχείρησης πριν την υπαγωγή αυτής στη διαδικασία της ειδικής διαχείρισης, αλλά απαλλάσσεται από το «βάρος» αυτό με το ΠΔ 178/2002. Ουσιαστικά, εναπόκειται τούτο στη διακριτική του ευχέρεια, εφόσον είναι συμφέρον για την επιχείρηση και σε κάθε περίπτωση με τη σύναψη νέων συμβάσεων εργασίας⁸⁴.

4. Η ικανοποίηση των εργατικών απαιτήσεων

Εξαιρετικής κρισιμότητας υπήρξαν πάντοτε οι διατάξεις που αφορούσαν σε οποιοδήποτε σύστημα αναγκαστικής εκτέλεσης ή συλλογικής διαδικασίας και ειδικότερα αυτές που ορίζουν την κατάταξη των απαιτήσεων. Μέχρι τη θέση σε

⁸³ Βλ. αιτιολογική έκθεση του Ν. 4446/2016

⁸⁴ Βλ. όμως κατωτέρω, ενότητα ΔΠ.

ισχύ των 4335/2015 και 4336/2015, υπήρχε ένα σύστημα που ενίσχυε σημαντικά την θέση των γενικών προνομιούχων πιστωτών, σε βάρος των ενέγγυων πιστωτών⁸⁵.

Δε θα συνιστούσε υπερβολή να ισχυρισθεί κάποιος ότι ο γενικότερος, νομοθετικά προσδιορισμός των προνομίων αποτέλεσε μέσο έκφρασης κοινωνικής πολιτικής ή κάποιες φορές τρόπο προσδιορισμού του δημοσίου συμφέροντος. Όμως, προνόμια που αφορούν ευαίσθητες κατηγορίες πιστωτών, κυρίως εργαζόμενους, θα έπρεπε να διατηρούνται ως ένα βαθμό, ενώ προνόμια που αφορούν τους δημόσιους φορείς θα έπρεπε να περιορίζονται σημαντικά ή να εξαλείφονται σύμφωνα και με τη διεθνή τάση⁸⁶. Αξίζει να τονιστεί ότι, με την επιβολή υπερβολικών προνομίων, ειδικά αυτών υπέρ του δημοσίου, παρακωλύεται η διάσωση ακόμη και βιώσιμων επιχειρήσεων, οι οποίες μάλιστα- ύστερα από τη διάσωσή τους- θα είχαν να συνεισφέρουν και στα δημόσια ταμεία, μέσω της συνεχιζόμενης λειτουργίας τους⁸⁷.

Με τα ανωτέρω αναφερόμενα νομοθετήματα, επήλθε μια σημαντική αλλαγή της ρύθμισης για τα προνόμια, με την οποία καθιερώθηκε ενοποίηση των δύο δικαίων, του ΚΠολΔ και του ΠτΚ με τρόπο ώστε, όπως κατά γράμμα περιγράφεται στην Αιτιολογική Έκθεση, εφεξής «να μην υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ τους, και με την ευθυγράμμιση αυτή να ενισχύεται η νομική συνοχή και η ασφάλεια δικαίου σε έναν τομέα, όπου τα συμφέροντα των οφειλετών και των διαφόρων τάξεων πιστωτών συγκρούονται μεταξύ τους».

Σύμφωνα με την, κατά τα ανωτέρω, ενιαία πλέον ρύθμιση των σχετικών προνομίων, καταργηθείσας της παραπομπής στο άρθρο 31 Ν. 1545/1985, καταργηθέντος έτσι του υπερπρονομίου των εργαζομένων το άρθρο 156 ΠτΚ παραπέμπει και πάλι στο άρθρο 977 ΚΠολΔ με αποτέλεσμα την υποβάθμιση των γενικών προνομιούχων που λαμβάνουν πλέον το 25%, αντί του 33,3%, σύμφωνα με το προϊσχύον δίκαιο. Η νεώτερη αυτή προσέγγιση της ικανοποίησης των εργατικών απαιτήσεων είναι επιβεβαιωτική της σχετικοποίησης της προστατευτικής αρχής των εν γένει δικαιωμάτων των εργαζομένων, καθιστάμενων των τελευταίων υποχρεωτικά συνεπίκουρων των επιλογών του

⁸⁵ Βλ. και πτώχευση, τάση περιορισμού των γενικών προνομίων

⁸⁶ Paulus C., Ποταμίτης Σ., Ρόκας Α. Tirado I., Το πτωχευτικό δίκαιο ως ένας από τους βασικούς πυλώνες της αγοράς, ΔΕΕ 2015, σελ 1065 επ.

⁸⁷ Ρόκας Α., Οι πρόσφατες τροποποιήσεις στην πτωχευτική διαδικασία με τον Ν. 4335/2015 σε Χρονικά Ιδιωτικού Δικαίου, σελ. 657 επόμενα

νομοθέτη στην προσπάθεια ενίσχυσης ή τουλάχιστον μη αποτροπής της εξυγίανσης βιώσιμων επιχειρήσεων.

Είναι σαφές ότι με τον ανωτέρω τρόπο και υπό την προϋπόθεση της εμπρόθεσμης αναγγελίας τους (εντός μηνός από τη δημοσιοποίηση της σχετικής προσκλήσεως, αρ. 77 παρ. 1, Ν. 4307/2014) και της επαλήθευσης αυτής σύμφωνα με τα όσα ορίζονται στο άρθρο 102 επ. του ΠτΚ⁸⁸ οι εργαζόμενοι επιχείρησης υπό καθεστώς ειδικής διαχείρισης, θα καταταγούν στο σχετικό πίνακα που θα καταρτίσει ο ειδικός διαχειριστής (άρθρο 77 παρ. 2). Στο σημείο αυτό θα πρέπει να θεωρηθεί ότι στην ειδική διαχείριση των άρθρων 68 επ. του Ν. 4307/2014 δεν προβλέπεται διευρυμένη ανάμειξη του Εισηγητή Δικαστή, του οποίου ο ρόλος, όπως και στα ισχύοντα στην ειδική εκκαθάριση του άρθρου 106ια παρ. 8 ΠτΚ⁸⁹ εξαντλείται στις ανάγκες διανομής του πλειστηριάσματος⁹⁰.

Περαιτέρω θα πρέπει να γίνει ιδιαίτερη μνεία στην διάταξη του άρθρου 73 παρ. 2 του Ν. 4307/2014, η οποία ορίζει ότι ο ειδικός διαχειριστής, προκειμένου να διατηρήσει τη λειτουργία της επιχείρησης και να καλύψει δαπάνες και έξοδα της ειδικής διαχείρισης περιλαμβανομένων και των δικών του αμοιβών, δύναται να λάβει κατά τη διάρκεια αυτής, χρηματοδοτήσεις ή εισφορές αγαθών ή υπηρεσιών οι οποίες φέρουν το ειδικό προνόμιο του άρθρου 154 περίπτωση α' του ΠτΚ. Όπως και ανωτέρω αναφέρεται λειτουργία της επιχείρησης συνιστά υποχρέωση για τον ειδικό διαχειριστή, λειτουργία που συνεπάγεται αδιακρίτως απασχόληση των εργαζομένων. Εύλογα τίθεται το ερώτημα, εάν κατά τη λειτουργία αυτή, οι εργαζόμενοι προσφέροντας εκούσια την εργασία τους, χωρίς να καταβάλλεται ο μισθός τους- λόγω ανεπάρκειας της ταμειακής ρευστότητας της επιχείρησης- μπορούν να αντιμετωπιστούν ως ειδικοί προνομιούχοι ως ειδικά προνόμια του άρθρου 154 περ. α' του ΠτΚ για τις «υπηρεσίες» τους αυτές.

Η καταφατική απάντηση στο ως άνω ερώτημα οπωσδήποτε δε στερείται σημασίας, διότι οι κατά τον ανωτέρω τρόπο απασχοληθέντες εργαζόμενοι, θα απολαύσουν για τους μη καταβληθέντες δεδουλευμένους μισθούς τους, του προνομίου του άρθρου 154 περίπτωση α' του ΠτΚ. Αξίζει εδώ να παρατηρηθεί, συμπληρωματικά προς τα ανωτέρω, ότι το προαναφερόμενο προνόμιο αποτελεί

⁸⁸ απλοποιημένη διαδικασία πτωχέυσεων μικρού αντικειμένου

⁸⁹ Ήδη καταργηθείσα με τον Ν. 4446/2016

⁹⁰ Μιχαλόπουλος Γ., Οι προπρωχεντικές διαδικασίες αφερεγγυότητας του Πτωχευτικού Δικαίου- Από τη συνδιαλλαγή στην εξυγίανση, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2013, σελ 148- 149, ΠΠρΑθ 458/2016

την μόνη εξαίρεση στην εναρμόνιση των προνομίων όπως αυτή προέκυψε με τους Ν. 4335/2015 και 4336/2016.

Άλλο ζήτημα που συνδέεται και συνέχεια με την ανωτέρω παραδοχή, είναι η έκταση του προνομίου του 154 α' στην εξεταζόμενη περίπτωση. Συγκεκριμένα, λόγω της αναγκαστικής λειτουργίας των νέων κανόνων κατάταξης στην ήδη καταργηθείσα ειδική εκκαθάριση και στη διαδικασία της ειδικής διαχείρισης⁹¹ και την τοποθέτηση αυτών (των όσων συνεισέφεραν στη διατήρηση της λειτουργίας της επιχείρησης) στην πρώτη τάξη των γενικών προνομιούχων, θα πρέπει καταληκτικά να θεωρήσουμε ότι οι κατά τον ανωτέρω τρόπο απασχοληθέντες εργαζόμενοι πρέπει να αναγγείλουν την απαίτησή τους αυτή αξιώνοντας την προνομιακή τους κατάταξη ως γενικοί προνομιούχοι πρώτης τάξης. Αυτονόητα για τις τυχόν υφιστάμενες απαιτήσεις τους από παροχή εξαρτημένης εργασίας, για το χρονικό διάστημα προ της υπαγωγής της επιχείρησης σε ειδική διαχείριση, η αναγγελία τους θα έχει και δεύτερο σκέλος με την αντίστοιχη αξίωση να τοποθετείται στην τέταρτη τάξη των γενικών προνομίων (154 δ' ΠτΚ).

Τέλος θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι σε περίπτωση αποτυχίας της όλης διαδικασίας της ειδικής διαχείρισης καθώς και για τις περιπτώσεις που σε άλλο σημείο του παρόντος αναφέρονται, η επιχείρηση ή κλάδος αυτής οδηγηθεί σε πτώχευση, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να απολαύσουν της περιγραφόμενης προνομιακής κατάταξης (154 α' ΠτΚ) για την κατά τη λειτουργία της επιχείρησης σε καθεστώς ειδικής διαχείρισης, προσφερθείσα εργασία τους (υπηρεσία κατά το γράμμα του Νόμου).

5. Τελικές Παρατηρήσεις

Ως προελέχθη, για την ευδοκίμηση της διαδικασίας της ειδικής διαχείρισης, συνιστά απαραίτητη προϋπόθεση η διατήρηση της λειτουργίας της επιχείρησης. Ενώ δεν υπάρχει ρητή πρόβλεψη στον Νόμο του 4307/2014 για τη διάσωση των θέσεων εργασίας, θα πρέπει να θεωρήσουμε ότι ενυπάρχει ως έννοια, στη διατήρηση της επιχείρησης εν λειτουργία, ώστε να καρποφορήσει η διαδικασία. Μοναδική αναφορά στα εργασιακά ζητήματα της υπό ειδική διαχείριση εταιρείας, γίνεται στο άρθρο 73 παρ. 6 του οικείου Νόμου κατά το

⁹¹ άρθρο 73 παρ 2 Ν4307/2014

στάδιο της προδικασίας της διαγωνιστικής διαδικασίας, και συγκεκριμένα αναφέρεται πως «ο ειδικός διαχειριστής δύναται να διαθέτει προς τους ενδιαφερόμενους πληροφορίες ως προς τα διατιθέμενα περιουσιακά στοιχεία και την επιχειρηματική δραστηριότητα και τα εργασιακά θέματα και σχέσεις...». Πρόσθετα, στο άρθρο 73 παράγραφος 7 προβλέπεται πως «Μετά τη, σύμφωνα με την πρόσκληση, λήξη της διαδικασίας υποβολής ο ειδικός διαχειριστής αποσφραγίζει τις προσφορές και συντάσσει έκθεση, η οποία αναφέρει τον πλειοδότη».

Παρατηρούμε ότι στις ανωτέρω διατάξεις δεν αναφέρεται τίποτε απολύτως για την τύχη των θέσεων εργασίας, αλλά ο νομοθέτης ανάγει την μεγαλύτερη οικονομική προσφορά ως κορύφωση της όλης διαδικασίας. Κατά τη γνώμη της γράφουσας αυτό πρέπει οπωσδήποτε να ανατραπεί συνολικά, διότι είναι κρίσιμο να υπάρξουν πρόσθετα κριτήρια στην επιλογή του πλειοδότη. Συγκεκριμένα, θα πρέπει να εξετάζεται η φερεγγυότητα του προσφέροντος, οι εγγυήσεις που παρέχει και άλλα ποιοτικά κριτήρια, όπως η εξασφάλιση και διατήρηση των θέσεων εργασίας των τυχόν εργαζομένων στην επιχείρηση εφόσον αυτή θα εξακολουθήσει να βρίσκεται εν λειτουργία⁹². Συνεπώς, ο όρος «πλειοδότης» δεν είναι απόλυτα ακριβής, η αξιολόγηση δε, θα μπορεί να αφορά και την τυχόν μοναδική προσφορά. Κατά την υπ' αριθμ 44/2017 απόφαση⁹³ του Εφετείου Ευβοίας μάλιστα, η οποία αφορά σε εκποίηση πτωχευτικής περιουσίας κατά τα άρθρα 148-150 του ΠτΚ, όπου προκρίνεται η ίδια με τον Ν. 4307/2014 διαδικασία σε αυτό το στάδιο, **η διάταξη αυτή είναι ατελής ως εμφανίζουσα κενό.**

Ένα άλλο ζήτημα που χρήζει αναφοράς είναι ότι, από το γράμμα του Νόμου προκύπτει, πως εάν τυχόν η διαδικασία της ειδικής διαχείρισης δεν ευδοκιμήσει, είτε επειδή δεν εμφανίστηκαν ενδιαφερόμενοι για το ενεργητικό της επιχείρησης, είτε επειδή δεν προέκυψε επικύρωση της διαδικασίας, ο ειδικός διαχειριστής υποχρεούται να υποβάλει αίτηση πτωχεύσεως. Φυσικά, προτιμητέα είναι μια προπτωχευτική διαδικασία στην οποία ακόμα και αν εν τέλει καταγγελθούν οι συμβάσεις εργασίας θα αποζημιωθούν οι εργαζόμενοι, παρά μια πτωχευτική διαδικασία, στην οποία όπως είναι γνωστό, αυτές καταγγέλλονται αζημίως. Βέβαια, αν και η υιοθέτηση της άποψης «μη χείρον βέλτιστον» δεν είναι ασφαλής, οφείλουμε να παραδεχθούμε ότι συγκριτικά με την κήρυξη σε

⁹² Απόφαση 44/2017 Εφετείου Ευβοίας (11^ο φύλλο), ΔΕΕ 2017

⁹³ 11ο-12ο φύλλο

πτώχευση μιας επιχείρησης, υπάρχουν κάποια πλεονεκτήματα στη συγκεκριμένη διαδικασία.

Το ίδιο ισχύει αυτοτελώς και ως προς τα επιμέρους λειτουργικά σύνολα της επιχείρησης για τα οποία δε βρέθηκε ενδιαφερόμενος. Οι εργαζόμενοι αυτών θα υπαχθούν σε ένα εντελώς διαφορετικό καθεστώς, αυτό της πτώχευσης, σε αντίθεση με τους εργαζόμενους της υπόλοιπης επιχείρησης, για την οποία προέκυψε συμφωνία κι επομένως θα μεταβιβασθεί στον νέο φορέα. Βέβαια, εύκολα γίνεται αντιληπτό το ότι δημιουργούνται πρακτικά ζητήματα με αυτό το «δίπολο».

Δ. ΕΠΙΚΑΙΡΑ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

I. Απόφαση ΔΕΕ στην Υπόθεση C-126/16 (Pre-pack)

Άξια αναφοράς και περαιτέρω ανάλυσεως είναι η πρόσφατη απόφαση του ΔΕΕ στην υπόθεση C-126/16 για τη συγγενή διαδικασία pre-pack, έπειτα από τα προδικαστικά ερωτήματα που υπέβαλε προς αυτό το χτbank Midden-Nederland (πρωτοδικείο των κεντρικών Κάτω Χωρών) καθώς προέκυψε ζήτημα ερμηνείας του άρθρου 5 παρ. 1 της Οδηγίας 2001/23.

Καταρχάς, πρέπει να δοθεί ο ορισμός της συμφωνίας αυτής. Η διαδικασία pre-pack αποσκοπεί στην επαναλειτουργία ενός σημαντικού μέρους της υπό πτώχευση επιχείρησης. Καθορίζονται δηλαδή οι μονάδες που θα συνεχίσουν να λειτουργούν και οι εργαζόμενοι που θα διατηρηθούν και αφού έχει ολοκληρωθεί το σχέδιο, η επιχείρηση αυτή κηρύσσεται σε πτώχευση. Αμέσως μετά, το πλάνο αυτό υλοποιείται και η επιχείρηση συνεχίζει να λειτουργεί κατά ένα σημαντικό μέρος. Οι εργαζόμενοι δεν μεταφέρονται στον νέο επιχειρηματία αλλά προσλαμβάνονται εκ νέου, συνάπτοντας νέες συμβάσεις εργασίας⁹⁴.

Σύμφωνα με τα πραγματικά περιστατικά, η ολλανδική επιχείρηση Estro Groep πριν κηρυχθεί σε πτώχευση, ήταν η μεγαλύτερη εταιρία παιδικών σταθμών στις Κάτω Χώρες, καθώς διέθετε 380 παιδικούς σταθμούς και απασχολούσε περίπου 3.600 εργαζόμενους. Στις 5 Ιουνίου του 2014, η Estro Groep ζήτησε από το rechtbank Amsterdam (πρωτοδικείο του Άμστερνταμ, Κάτω Χώρες) να διορίσει σύνδικο, ο οποίος ανέλαβε καθήκοντα στις 10 Ιουνίου του ίδιου έτους.

⁹⁴ Λεβέντης Γ., 27^ο Συνέδριο Εμπορικόλογων

Στις 20 Ιουνίου, συστάθηκε η εταιρεία Smallsteps προκειμένου να αναλάβει, ως εταιρία επαναλειτουργίας για λογαριασμό της H.I.G. Capital (αδερφής εταιρίας της κυρίας μετόχου της Estro Groep, Bayside Capital), σημαντικό μέρος των παιδικών σταθμών της Estro Groep. Στις 5 Ιουλίου 2014, κηρύχθηκε η πτώχευση της Estro Groep ενώ την ίδια ημέρα, υπεγράφη συμφωνία «pre-pack» μεταξύ του συνδίκου και της Smallsteps. Έπειτα από δύο μέρες, ο σύνδικος απέλυσε όλους τους εργαζομένους της Estro Groep και η Smallsteps προσέφερε νέα σύμβαση εργασίας σε 2.600 περίπου εργαζομένους που απασχολούνταν προηγουμένως στην πτωχεύσασα εταιρεία, ενώ απέλυσε τελικώς περισσότερους από χίλιους εργαζομένους.

Μια ολλανδική συνδικαλιστική οργάνωση (Federatie Nederlandse Vakvereniging FNV), μαζί με τέσσερις ακόμη ενάγουσες, οι οποίες εργάζονταν σε κέντρα που ανέλαβε η Smallsteps, αλλά στις οποίες, μετά την κήρυξη πτώχευσης της Estro Groep, δεν προσφέρθηκαν νέες συμβάσεις εργασίας, άσκησαν αγωγή ενώπιον του Rechtbank Midden-Nederland (πρωτοδικείου των κεντρικών Κάτω Χωρών). Στην αγωγή τους υποστήριξαν, πως στη συμφωνία pre-pack που συνήψαν η Estro Groep και η Smallsteps έπρεπε να εφαρμοστεί η οδηγία της Ένωσης 2001/23, η οποία αποβλέπει στην προστασία των εργαζομένων, εξασφαλίζοντας ιδίως τη διατήρηση των δικαιωμάτων τους σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης. Σύμφωνα με την Οδηγία, έπρεπε να γίνει δεκτό ότι θα εργάζονται, οι τέσσερις αυτές υπάλληλοι, αυτοδικαίως για τη Smallsteps και μάλιστα, με τους ίδιους όρους εργασίας.

Κατόπιν των ανωτέρω το πρωτοδικείο αποφάσισε να υποβάλει προδικαστικά ερωτήματα στο ΔΕΕ. Το αιτούν δικαστήριο ζητεί ουσιαστικά να διευκρινιστεί κατά πόσον οι προστατευτικές διατάξεις της οδηγίας τυγχάνουν εφαρμογής, σε περίπτωση όπου, όπως εν προκειμένω, η μεταβίβαση επιχείρησης πραγματοποιείται αφότου κηρυχθεί η πτώχευση μέσω της συμφωνίας pre-pack, η οποία προετοιμάστηκε πριν από την πτώχευση και εφαρμόστηκε αμέσως μετά την κήρυξή της. Στην απόφαση που εξέδωσε το ΔΕΕ διαπίστωσε καταρχάς, ότι η συμφωνία pre-pack προετοιμάστηκε μεν πριν από την κήρυξη της πτώχευσης, αλλά ετέθη σε εφαρμογή μετά απ' αυτήν. Έπειτα, κατά το Δικαστήριο, μια τέτοια πράξη, της οποίας πράγματι έπεται πτώχευση, είναι ικανή να εμπίπτει στον όρο «διαδικασία πτώχευσης» υπό την έννοια της οδηγίας. Περαιτέρω, υπό την

επιφύλαξη εξακρίβωσης εκ μέρους του πρωτοδικείου, το ΔΕΕ φρονεί⁹⁵ ότι μια τέτοια διαδικασία, αντιθέτως προς την απαίτηση που επιβάλλει η οδηγία⁹⁶, δεν αποβλέπει τελικά στην εκκαθάριση της επιχείρησης, αλλά στη διατήρηση της λειτουργίας της, με αποτέλεσμα ο οικονομικός και κοινωνικός σκοπός που αυτή επιδιώκει να μην μπορεί να δικαιολογήσει το ότι, όταν η οικεία επιχείρηση μεταβιβάζεται εν όλω ή εν μέρει, οι εργαζόμενοι της στερούνται των δικαιωμάτων που τους αναγνωρίζει η οδηγία. Η περίπτωση και μόνο ότι η διαδικασία pre-pack ενδέχεται να αποβλέπει επίσης στην κατά το δυνατόν μεγαλύτερη ικανοποίηση των πιστωτών δεν είναι δυνατόν να τη μετατρέψει σε διαδικασία που κινήθηκε με σκοπό την εκκαθάριση των περιουσιακών στοιχείων του μεταβιβάζοντος, κατά την έννοια της οδηγίας. Όσον αφορά τέλος την επιβαλλόμενη από την οδηγία προϋπόθεση να τελεί η διαδικασία πτώχευσης ή η ανάλογη διαδικασία αφερεγγυότητας υπό τον έλεγχο δημόσιας αρχής, το Δικαστήριο επισημαίνει ότι το στάδιο του pre-pack, το οποίο προηγείται της κήρυξης της πτώχευσης, δεν έχει κανένα έρεισμα στην ολλανδική νομοθεσία. Η εν λόγω διαδικασία διεξάγεται επομένως όχι υπό δικαστικό έλεγχο, αλλά, όπως προκύπτει από την ενώπιον του Δικαστηρίου δικογραφία, υπό τη διεύθυνση της επιχείρησης η οποία είναι υπεύθυνη για τις διαπραγματεύσεις και λαμβάνει τις αποφάσεις για την προετοιμασία της πώλησης της υπό πτώχευση επιχείρησης. Πράγματι, μολονότι ορίζονται δικαστικώς κατόπιν αιτήματος της υπό πτώχευση επιχείρησης, ο σύνδικος, όπως και ο εισηγητής δικαστής, δεν διαθέτουν τυπικά καμία εξουσία. Ως εκ τούτου, ουδόλως υπόκεινται σε έλεγχο εκ μέρους κάποιας δημόσιας αρχής. Επιπλέον, στο μέτρο που, πολύ σύντομα μετά την κήρυξη της πτώχευσης, ο σύνδικος ζητεί και λαμβάνει άδεια από τον εισηγητή δικαστή για τη μεταβίβαση της επιχείρησης, ο τελευταίος πρέπει να έχει ενημερωθεί και ουσιαστικά να μην έχει αντιταχθεί στη μεταβίβαση αυτή πριν από την κήρυξη της πτώχευσης. Πλην όμως, η διαδικασία αυτή μπορεί να καταστήσει σε μεγάλο βαθμό άνευ

⁹⁵ Όσον αφορά τις διαφορές των δύο αυτών ειδών διαδικασίας, όπως διευκρίνισε ο γενικός εισαγγελέας στα σημεία 57 και 58 των προτάσεών του, μια διαδικασία σκοπεί στη συνέχιση της δραστηριότητας οσάκις αποβλέπει στη διατήρηση της λειτουργικότητας της επιχειρήσεως ή των βιώσιμων μονάδων της. Αντιθέτως, μια στοχεύουσα στην εκκαθάριση των περιουσιακών στοιχείων διαδικασία αποβλέπει στην κατά το δυνατόν μεγαλύτερη συλλογική ικανοποίηση των πιστωτών. Καίτοι δεν αποκλείεται ορισμένη αλληλεπικάλυψη μεταξύ των δύο αυτών σκοπών που επιδιώκει δεδομένη διαδικασία, κύριος σκοπός μιας διαδικασίας που αποβλέπει στη συνέχιση της δραστηριότητας της επιχειρήσεως παραμένει σε κάθε περίπτωση η διατήρηση της οικείας επιχείρησης.

⁹⁶ Άρθρο 5 της Οδηγίας 2001/23 περί μη εφαρμογής των προστατευτικών της διατάξεων

περιεχομένου κάθε ενδεχόμενο έλεγχο εκ μέρους της αρμόδιας δημόσιας αρχής επί της διαδικασίας πτώχευσης και, ως εκ τούτου, δεν πληροί την οριζόμενη στην οδηγία προϋπόθεση ελέγχου εκ μέρους τέτοιας αρχής.

Το ΔΕΕ έκρινε εν ολίγοις, ότι το άρθρο 5 παρ. 1 της Οδηγίας αρχικά πρέπει να ερμηνεύεται συσταλτικά, ώστε να μην καθίστανται άνευ εφαρμογής οι προστατευτικές, για τους εργαζόμενους, διατάξεις της. Κατόπιν τούτου, δέχθηκε ότι η εξαίρεση του ίδιου άρθρου της Οδηγίας θέτει σωρευτικά δύο προϋποθέσεις. Ειδικότερα πρέπει να υπάρχει διαδικασία πτωχεύσεως ή άλλη διαδικασία αφερεγγυότητας και η συγκεκριμένη διαδικασία θα πρέπει να αποσκοπεί στην εκκαθάριση των περιουσιακών στοιχείων του μεταβιβάζοντος και να τελεί υπό τον έλεγχο δημόσιας αρχής. Συνοψίζοντας, σύμφωνα με το ΔΕΕ μια διαδικασία η οποία αποβλέπει στη διατήρηση της επιχείρησης δεν πληροί κατ' αρχήν τις ανωτέρω προϋποθέσεις και συνεπώς, δεν χωρεί παρέκκλιση από το καθεστώς προστασίας που η Οδηγία προβλέπει⁹⁷.

Αναπόφευκτα, συνδυάζοντας όλα τα ανωτέρω, με τα ισχύοντα στη διαδικασία της ειδικής διαχείρισης, τα όσα προκύπτουν ευθέως από το γράμμα του Νόμου, αλλά και τα όσα προέρχονται από την πενιχρή, επί του παρόντος, νομολογία των δικαστηρίων μας, επανέρχεται εμφιατικά το ζήτημα του χαρακτήρα της εν λόγω διαδικασίας ως εκκαθαριστικής ή εξυγιαντικής. Στην πρώτη περίπτωση, με τις όποιες επιφυλάξεις σε άλλα σημεία της παρούσας εργασίας έχουν διατυπωθεί, φαντάζει δυσχερής η εφαρμογή των προστατευτικών διατάξεων της Οδηγίας. Αντίθετα, στη δεύτερη, και στη λογική μιας εξυγιαντικής μεταβίβασης και εν τέλει διατήρησης της επιχείρησης, επιβάλλεται να εφαρμοσθούν οι ανωτέρω, οπωσδήποτε ευνοϊκές για τους εργαζόμενους, διατάξεις.

II. Ο ΔΟΛ σε ειδική διαχείριση

Η διαδικασία της ειδικής διαχείρισης βρέθηκε στην επικαιρότητα με την πολύκροτη απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών που έκανε δεκτή

⁹⁷<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d596a024337eb743829afafe9903ed6a6f.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4PaNeTe0?text=&docid=192065&pageIn dex=0&doclang=el&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=549934>

την αίτηση υπαγωγής του Δημοσιογραφικού Οργανισμού Λαμπράκη (ΔΟΛ)⁹⁸ στη διαδικασία αυτή.

Πιο συγκεκριμένα, μετά από αίτηση των πιστωτών για υπαγωγή του Οργανισμού στη διαδικασία, εκδόθηκε η υπ' αριθμ. 963/2017 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, με την οποία έγινε δεκτή η ένδικη αίτηση και ορίστηκε ως ειδικός διαχειριστής η σύμπραξη εταιρείας ορκωτών ελεγκτών και συμβούλων επιχειρήσεων, με γνωστή δικηγορική εταιρεία.

Σύμφωνα με την απόφαση αυτή, στόχος της διαδικασίας είναι να δοθεί μια δεύτερη ευκαιρία στην πληγείσα επιχείρηση, ώστε να αποφευχθεί η απαξίωσή της μέσω της άμεσης υπαγωγής αυτής σε πτώχευση, καθώς και να επιτευχθεί η σύμμετρη ικανοποίηση των πιστωτών από το τίμημα της πώλησης του ενεργητικού της.

Άξιο αναφοράς και περαιτέρω σχολιασμού⁹⁹ είναι ότι κατά την ΜΠρΑθ 963/2017 η διατήρηση της επιχείρησης σε λειτουργία είναι υποχρεωτική για τον ειδικό διαχειριστή. Ειδικότερα, σύμφωνα με αυτήν, η λειτουργία της επιχείρησης, κατά τη διάρκεια της διαδικασίας, αποτελεί τον πρωταρχικό σκοπό του νόμου 4307/2014, ώστε μέσω αυτής να αποτραπεί η απαξίωση της εταιρείας του οφειλέτη του νομικού προσώπου που έχει παύσει τις πληρωμές του και να επιτευχθεί μέσω της μεταβίβασης του ενεργητικού της (ως συνόλου ή και μερών) η συνέχιση της λειτουργίας αυτής με μεταβολή των φορέων της, με ταυτόχρονη ικανοποίηση των πιστωτών από το τίμημα της πώλησης του ενεργητικού. Κατά την απόφαση, από τον ίδιο το σκοπό του νόμου συνάγεται ότι η προπτωχευτική διαδικασία της ειδικής διαχείρισης εξελίσσεται και περατώνεται εν λειτουργία της επιχείρησης, δηλαδή η διατήρηση της επιχείρησης εν λειτουργία προβλέπεται από τον Νόμο, καθ' όλη τη διάρκεια της ειδικής διαχείρισης. Για την επίτευξη αυτού του σκοπού, τη διατήρηση δηλαδή της λειτουργίας της επιχείρησης, καθώς και για την κάλυψη των δαπανών, των εξόδων και την αμοιβή του ειδικού διαχειριστή, δύναται ο τελευταίος να εξεύρει χρηματοδοτήσεις ή εισφορές αγαθών ή υπηρεσιών, οι οποίες εξοπλίζονται με το προνόμιο του 154 περ. α' του ΠτΚ.

Η κρίση αυτή του δικαστηρίου προκαλεί τεράστιο ενδιαφέρον από πλευράς Εργατικού Δικαίου, διότι δε νοείται διατήρηση της επιχείρησης εν λειτουργία, δίχως τη διατήρηση του προσωπικού της, με αποτέλεσμα να είναι

⁹⁸ ΜΠΑθ. 963/2017 (ΔΕΕ 2017.371)

⁹⁹ Περάκης Ε., Πτωχευτικό Δίκαιο, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2017, σελ 95

υποχρεωτική η διάσωση των θέσεων εργασίας κατά το χρονικό διάστημα υπαγωγής της επιχείρησης σε ειδική διαχείριση και για όσο διαρκεί αυτή. Πολλώ μάλλον δε, που εν προκειμένω, οι θέσεις εργασίας του Δημοσιογραφικού Οργανισμού δεν αντικειμενικοποιούνται, αλλά αντίθετα, έχουν χαρακτήρα υποκειμενικό και άκρως προσωπικό, λόγω της φύσης της συγκεκριμένης εργασίας. Επομένως δεν μπορεί να γίνεται λόγος γενικά και αόριστα για διάσωση θέσεων εργασίας, αλλά διάσωση των συγκεκριμένων θέσεων εργασίας.

Ωστόσο, η απόφαση αυτή προκάλεσε επιφυλάξεις, τόσο ως προς το βάρος που μεταφέρεται στον ειδικό διαχειριστή, αφού πολλές φορές η επιβίωση της επιχείρησης μπορεί να κριθεί αδύνατη, όσο και ως προς το μέτρο που επιλέγει να επιβάλει – ανάκληση της υπαγωγής – αν δεν επιτευχθεί η συνέχιση λειτουργίας της επιχείρησης¹⁰⁰. Και πράγματι το μέτρο της ανάκλησης φαίνεται να είναι όχι μόνον αδόκιμο, αφού θα επανέφερε την επιχείρηση στην προ της υπαγωγής κατάσταση, αλλά και δικονομικώς αμφίβολης ορθότητας (*ibid*)¹⁰¹. Όμως, η διέξοδος που κατά τα λοιπά ο Νόμος 4307/2014 επιλέγει για το τερματισμό της διαδικασίας όταν δεν επιτευχθεί ο σκοπός της υπαγωγής, διέξοδος που συνίσταται στην κήρυξη της πτωχεύσεως από τον ειδικό διαχειριστή, προβλέπεται μόνον σε τρεις - περιοριστικά μάλλον - από το νόμο περιπτώσεις: αν δεν υπάρξει προσφορά (άρθρο 73 παρ. 9), αν δεν ολοκληρωθεί η διαδικασία ως προς το 90% του ενεργητικού εντός έτους (άρθρο 76 παρ. 1) και αν μετά την εκποίηση δεν ικανοποιήθηκαν οι αναγγελθείσες απαιτήσεις (άρθρο 76 παρ. 2). Η αδυναμία διατήρησης της επιχείρησης σε λειτουργία δεν προβλέπεται ως λόγος κηρύξεως της πτωχεύσεως, πολλώ δε μάλλον δεν προβλέπεται όταν οφείλεται σε αδυναμία χρηματοδότησεως. Για το λόγο αυτό και η απόφαση του δικαστηρίου για τη δυνατότητα ανάκλησης της υπαγωγής εξηγείται προφανώς από την ανάγκη να αντιμετωπισθεί το κενό του νόμου.

Αξίζει όμως, στο σημείο αυτό, να αναλυθεί και η εξέλιξη της διαδικασίας έπειτα από την απόφαση αυτή. Η μεγαλύτερη προσφορά (22.892.600 ευρώ) για την εξαγορά του Δημοσιογραφικού Οργανισμού Λαμπράκη, υποβλήθηκε από τον Βαγγέλη Μαρινάκη. Ο ίδιος κατέθεσε την προσφορά για την εξαγορά του ΔΟΛ μέσω της εταιρείας «Alter Ego» με την οποία είχε λάβει μέρος στο διαγωνισμό για τις τηλεοπτικές άδειες το φθινόπωρο του 2016.

¹⁰⁰ Περάκη, ό.π. σελ. 96

¹⁰¹ Πιμπλής Ν., 27^ο Συνέδριο Εμπορικόλογων

Στις αρχές του Ιουλίου το Πρωτοδικείο Αθηνών (Τμήμα Εκούσιας Δικαιοδοσίας) επικύρωσε το αποτέλεσμα της διαδικασίας εκπλειστηρίασης και μεταβίβασης της επιχείρησης στον εφοπλιστή. Κατά τη συζήτηση της αίτησης αποδοχής του πλειοδότη στο Πρωτοδικείο, που έχει συνταχθεί από τον ειδικό διαχειριστή, οι εργαζόμενοι τάχθηκαν υπέρ της μεταβίβασης του ΔΟΛ στον πλειοδότη Βαγγέλη Μαρινάκη, όπως επίσης και οι συνδικαλιστικές ενώσεις ΕΣΗΕΑ ΕΣΠΠΤ και ΕΤΙΤΑ. Κατά τη σχετική συζήτηση οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών Ενώσεων και των εργαζομένων είχαν τονίσει μεταξύ των άλλων, πως «οποιαδήποτε άλλη επιλογή οδηγεί την εταιρεία σε πτώχευση που είναι ό, τι χειρότερο για τους εργαζόμενους». Με την απόφαση του Πρωτοδικείου έγινε δεκτή η παρέμβαση 94 εργαζομένων υπέρ του διαγωνισμού και απορρίφθηκαν οι ενστάσεις κατά της διαδικασίας εκπλειστηρίασης, που προβλήθηκαν μέσω κυρίων παρεμβάσεων. Ξεχωριστή παρέμβαση στο δικαστήριο άσκησε η εταιρεία DIMERA συμφερόντων του επιχειρηματία Ιβάν Σαββίδη, που αντιτίθεται στην ολοκλήρωση της διαδικασίας υπέρ του Βαγγέλη Μαρινάκη.

Αξιοσημείωτη ήταν κατά τη διάρκεια της δίκης η παρέμβαση του εκπροσώπου της δικηγορικής εταιρείας που έχει αναλάβει την ειδική διαχείριση, ο οποίος αναφερόμενος προς την πρόεδρο του δικαστηρίου επεσήμανε ότι: «Επειδή υπάρχει μεγάλη δυσχέρεια για την καταβολή μισθών των εργαζομένων στον ΔΟΛ είναι αναγκαίο να εκδοθεί το ταχύτερο δυνατό η απόφαση ώστε να ολοκληρωθούν οι διαδικασίες και ο νέος ιδιοκτήτης να αναλάβει τις υποχρεώσεις του έναντι των εργαζομένων».

Στο εκπροσωπούμενο από τον εφοπλιστή Μαρινάκη νομικό πρόσωπο με την επωνυμία «Alter Ego» μεταβιβάσθηκε εν τέλει ο Δημοσιογραφικός Οργανισμός Λαμπράκη (ΔΟΛ) και οι εφημερίδες «Τα Νέα», «Το Βήμα», ο ραδιοφωνικός σταθμός «Βήμα fm» και το «in.gr» μετά από απόφαση του Πρωτοδικείου Αθηνών, περί αποδοχής της προσφοράς του πλειοδότη, η οποία εκδόθηκε τέλη Ιουλίου 2017. Η απόφαση αυτή είναι αμετάκλητη, μη υποκείμενη σε ένδικα μέσα κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στο άρθρο 74 παρ. 2 του νόμου 4307/2014.

Αξίζει να επισημανθεί, πως κατά την εξέλιξη της διαδικασίας και συγκεκριμένα μετά την έκδοση των αποφάσεων¹⁰², οι οποίες αποδέχθηκαν την

¹⁰² Εκδόθηκαν οι υπ' αριθμόν 2026/2017 και 2030/2017 αποφάσεις για τις δύο ομάδες ενεργητικού, ομάδα Α και Β αντίστοιχα

αίτηση του ειδικού διαχειριστή και ανακήρυξαν τον ανωτέρω αγοραστή, δεν τηρήθηκαν οι επιταγές της Εργατικής Νομοθεσίας αλλά και του Νόμου που διέπει την εν λόγω διαδικασία.

Ειδικότερα προβλέπεται στο άρθρο 75 παράγραφος 1 του Ν. 4307/2014 ότι μετά τη δημοσίευση της θετικής απόφασης, ο ειδικός διαχειριστής απευθύνει εγγράφως στον αγοραστή πρόσκληση για υπογραφή της σύμβασης μεταβίβασης εντός 5 εργάσιμων ημερών, η οποία σύμβαση επέχει θέση τελεσίδικης κατακύρωσης του 1003 επ. ΚΠολΔ. Πρόσθετα στο ίδιο άρθρο του Νόμου, προβλέπονται τα σχετικά με τις εκκρεμείς συμβάσεις της επιχείρησης στις οποίες περιλαμβάνονται και οι συμβάσεις εργασίας. Για τις τελευταίες τυγχάνει εφαρμογής το άρθρο 106δ του ΠτΚ, όπως αναλύθηκε διεξοδικά ανωτέρω κι επομένως αυτές διατηρούνται μόνον και μόνον αν είναι συμφέρουσες για τον νέο επιχειρηματία. Ωστόσο παρατηρούμε πως στο εν λόγω ζήτημα, η διαδικασία είχε μια «ανώμαλη» εξέλιξη. Ύστερα από την έκδοση των αποφάσεων περί αποδοχής της διαγωνιστικής διαδικασίας και πριν την υπογραφή της σύμβασης μεταβίβασης, ο ειδικός διαχειριστής κάλεσε (ετεροχρονισμένα) τους εργαζόμενους σε διαβούλευση στις 2 Αυγούστου 2017, καθώς επρόκειτο να προβεί σε καταγγελία των συμβάσεων εργασίας, με την αιτιολογία ότι αυτές εμπίπτουν στον Νόμο 1387/1983 για τις Ομαδικές Απολύσεις.

Καθίσταται αναγκαίο στο σημείο αυτό να προβούμε σε ορισμένες παρατηρήσεις σχετικά με το προμνημονευόμενο κείμενο της πρόσκλησης σε διαβούλευση και την τήρηση του Νόμου 4307/2016 καθώς και της εργατικής νομοθεσίας.

Καταρχάς, αξιοσημείωτο είναι, πως ενώ, σύμφωνα με τον Νόμο 4307/2014¹⁰³, **η πρόσκληση σε διαβούλευση, όπως και η τυχόν καταγγελία των συμβάσεων εργασίας, διεξάγεται κατόπιν της μεταβίβασης, εν προκειμένω διεξήχθη προτού περατωθεί αυτή**, με αποτέλεσμα να μην εφαρμόζεται το γράμμα του Νόμου. Καθίσταται σαφής, η προσπάθεια που διεξάγεται εκ της ειδικής διαχείρισεως, για την ικανοποίηση της εικαζόμενης βούλησης του πλειοδότη, να αναλάβει μια επιχείρηση ουσιαστικά εκκαθαρισμένη, προκαλώντας **πρώρη καταγγελία συμβάσεων** με το πρόσχημα της επίσπευσης

¹⁰³ Άρθρο 75 παράγραφος 4, το οποίο παραπέμπει στο 106θ του ΠτΚ που λόγω καταργήσεώς του εφαρμόζεται το άρθρο 106δ του ΠτΚ, το οποίο προβλέπει ότι κατόπιν της συμβάσεως μεταβίβασης, οι εκκρεμείς συμβάσεις διατηρούνται εφόσον είναι συμφέρουσες για τον νέο φορέα.

της διαδικασίας της ικανοποίησης των εργατικών απαιτήσεων, μέσω των αναγγελιών. Αυτή η τακτική, ίσως για κάποιους φαντάζει ορθή, ωστόσο είναι πασιφανές πως αντίκειται στο Νόμο, καθώς υπάρχει χρονική ανακολουθία όπως επισημάνθηκε ανωτέρω.

Περαιτέρω, χρήζουν αναλύσεως τα όσα η εργατική νομοθεσία ορίζει για τις ομαδικές απολύσεις, αφού στην υπό εξέταση υπόθεση καταγγέλθηκαν συνολικά 424 συμβάσεις εργασίας. Καταρχάς, αξίζει να λεχθεί, ότι η τήρηση των ειδικών διατάξεων για τις ομαδικές απολύσεις δεν απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωσή του να τηρήσει τις γενικές διατάξεις για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου. Έτσι οι ομαδικές απολύσεις, όπως και κάθε απόλυση, είναι υποχρεωτικό να γίνονται με επίδοση έγγραφης καταγγελίας και καταβολή νόμιμης αποζημίωσης σε κάθε εργαζόμενο, ώστε να έχουν ισχύ. Η τήρηση της διαδικασίας αυτής μπορεί να ελεγχθεί φυσικά και δικαστικά ως καταχρηστική υπό το πρίσμα της διάταξης 281 ΑΚ. Στο πλαίσιο αυτό ελέγχεται, εφόσον φυσικά υπάρχει τέτοιος ισχυρισμός από τον εργαζόμενο, εάν ο εργοδότης προέβη στη σωστή επιλογή του απολυτέου. Να τονιστεί, ότι στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων υπάγονται μόνον οι απολύσεις εκείνες που γίνονται για λόγους που δεν αφορούν στο πρόσωπο των απολυομένων (άρθρο 1 παρ. 1 Ν 1387/83). Επομένως υπάγονται μόνον οι απολύσεις που συνδέονται με τον εργοδότη και την επιχείρηση, δηλαδή οι απολύσεις που επιχειρεί ο εργοδότης στο πλαίσιο των οικονομοτεχνικών μεταβολών (όπως είναι για παράδειγμα η κατάργηση θέσεων εργασίας λόγω οργανωτικών μεταβολών, λόγω καταργήσεως τμημάτων ή λόγω μειώσεως εργασιών) κατά την άσκηση της επιχειρηματικής και επαγγελματικής του ελευθερίας (άρθρο 5 παρ. 1, 3 Συντάγματος)¹⁰⁴. Ο εργοδότης, ο οποίος θέλει να προβεί σε ομαδικές απολύσεις, είναι υποχρεωμένος να τηρήσει κάποιες προϋποθέσεις, έτσι ώστε να μην αποβούν αυτές άκαρπες, καθώς προβλέπεται ως κύρωση η ακυρότητας¹⁰⁵. Δεν μπορεί λοιπόν να είναι ανεξέλεγκτος, αλλά οφείλει, σύμφωνα με το άρθρο 3 του Νόμου 1387/1983, να προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση των εκπροσώπων των εργαζομένων, με σκοπό να εξευρεθούν εναλλακτικές λύσεις, ώστε να αποφευχθούν οι ομαδικές απολύσεις. Όπως ορίζει η παράγραφος 4 του άρθρου 17, όπως αυτή προστέθηκε

¹⁰⁴ Λεβέντης Γ., Ομαδικές Απολύσεις- Έννοια Ομαδικών Απολύσεων- Ποιες απολύσεις υπάγονται στην εφαρμογή του Ν. 1387/83, ΔΕΝ Τόμος 73^{ος}, Τεύχος 1716, 2017 σελ 923-924

¹⁰⁵ Άρθρο 6 του Ν. 1387/1983

με τον νόμο 4472/2017 «κατά τις διαβουλεύσεις ο εργοδότης μπορεί να θέσει υπ' όψιν των εργαζομένων κοινωνικό πλάνο για τους υπό απόλυση εργαζόμενους, δηλαδή μέτρα άμβλυνσης των επιπτώσεων της απόλυσης, εάν αυτές είναι επιτακτικές, όπως ποσά για κάλυψη αυτασφάλισης, διαθέσιμα ποσά μέσω εταιρικής κοινωνικής ευθύνης για κατάρτιση και συμβουλευτική για επανένταξη στην αγορά εργασίας, ενέργειες για την αξιοποίηση ειδικών προγραμμάτων από τον ΟΑΕΔ αντιμετώπισης επαπειλούμενης ανεργίας των υπό απόλυση εργαζόμενων καθώς και δυνατότητες, μεθόδους και κριτήρια για την κατά προτεραιότητα επαναπρόσληψή τους». Παρατηρούμε τον έντονα κοινωνικό χαρακτήρα της νέας ρύθμισης, σε μια προσπάθεια εξισορρόπησης των αντιτιθέμενων συμφερόντων, λόγω της ραγδαίας αύξησης των ομαδικών απολύσεων.

Εξάλλου, με τον όρο διαβούλευση εννοείται ο διάλογος και η ανταλλαγή απόψεων μεταξύ εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων. Το δικαίωμα για ενημέρωση και διαβούλευση είναι συλλογικό καθώς εξυπηρετούνται τα συμφέροντα της ολότητας των εργαζόμενων. Η συμμετοχικότητα έχει και συνταγματικό θεμέλιο¹⁰⁶ που προκύπτει από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 5 παρ. 1, 22, 23, 106 παρ.2 του Συντάγματος και αποτελεί σημαντική μορφή συλλογικότητας¹⁰⁷. Οι εργαζόμενοι έχουν με αυτό το μέσο, το οποίο θα μπορούσε ενδεχομένως να χαρακτηριστεί, ως συλλογική εφαρμογή της αρχής *ultima ratio* αλλά και της καλόπιστης διαπραγμάτευσης, τη δυνατότητα να προτείνουν εναλλακτικές λύσεις. Η συμμετοχική διαδικασία βρίσκει άλλωστε έρεισμα και στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης¹⁰⁸, κατά τον οποίο η επιχειρηματική ελευθερία συγκαθορίζεται από δικαιώματα συμμετοχής των εργαζομένων, στο μέτρο που ο εργοδότης πρέπει να προβαίνει σε ενημέρωση και διαβούλευση για τις επικείμενες ομαδικές απολύσεις. Οι διατάξεις αυτές ισχύουν και στην περίπτωση που έχουμε διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης. Εν προκειμένω όμως, στο ζήτημα του ΔΟΛ, η πρόσκληση σε

¹⁰⁶ Λαδάς Δ., Το εγχώριο δίκαιο των ομαδικών απολύσεων υπό το πρίσμα του ενωσιακού δικαίου, ΔΕΕ 2/2017 (ΕΤΟΣ 23^ο)

¹⁰⁷ Καζάκος Α., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Σάκκουλα, 2014, σελ 130, 404, Τραυλός- Τζανετάτος Δ., Η συμμετοχή των εργαζόμενων στις επιχειρήσεις (Ν. 1767/1988) στην εποχή των μνημονίων. Μια πρώτη προσέγγιση, σε οικονομική κρίση και εργατικό δίκαιο, εκδόσεις Σάκκουλα, 2013, σελ 353, 363, 366. Καρδαράς Αθ., Η ρύθμιση των όρων εργασίας στο επίπεδο της εκμεταλλεύσεως, εκδόσεις Σάκκουλα, 1996, σελ 39

¹⁰⁸ Εργασιακές Ρυθμίσεις, Άρθρα 16 και 17, ΔΕΝ Τόμος 73/2017, Τεύχος 1713, σελ 648 επ.

διαβούλευση πραγματοποιείται προσχηματικά, δίχως να τηρούνται όλα όσα αναφέρθηκαν ανωτέρω.

Σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 1 του Νόμου 1387/1983, όπως αυτό αντικαταστάθηκε, η προθεσμία των διαβουλεύσεων είναι τριάντα (30) ημέρες και αρχίζει από την πρόσκληση του εργοδότη για διαβουλεύσεις στους εκπροσώπους των εργαζομένων. Το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων διατυπώνεται σε πρακτικό το οποίο υποβάλλεται από τον εργοδότη στο Α.Σ.Ε. Εν προκειμένω, στο ζήτημα του ΔΟΛ, η πρόσκληση απευθύνθηκε εκ της ειδικής διαχειρίσεως στους εκπροσώπους των εργαζομένων στις 28/7/2017 και ορίστηκε η Τετάρτη 2 Αυγούστου ως ημέρα των διαβουλεύσεων, με σκοπό να καταγγελθούν οι συμβάσεις του συνόλου των εργαζομένων στις 09/08/2017. Όπως παρατηρούμε λοιπόν, είναι κατάφωρη, και σε αυτό το σημείο, η παραβίαση της νομοθεσίας ως προς την τήρηση της προθεσμίας των 30 ημερών.

Τέλος, οι ειδικές διατάξεις για τις ομαδικές απολύσεις δεν τηρήθηκαν ούτε ως προς την τήρηση του επιτρεπόμενου αριθμού απολυτέων. Παρά το γεγονός ότι στο κείμενο της πρόσκλησης σε διαβούλευση αναφέρεται, πως η διαδικασία υπάγεται στην εξαίρεση που προβλέπει ο νόμος περί διακοπής της λειτουργίας της επιχείρησης για τη μη εφαρμογή των προστατευτικών για τους εργαζόμενους, διατάξεων, τη χρονική στιγμή που γίνεται η επίκληση της εξαίρεσης η επιχείρηση βρίσκεται εν λειτουργία.

III. Η θέση σε ειδική διαχείριση της εταιρείας με την επωνυμία «Γ. ΛΑΖΑΡΙΔΗΣ - ΜΑΡΜΑΡΑ ΔΡΑΜΑΣ Α.Ε.».

Με την με αριθμό 53/2017 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Δράμας υπήχθη σε καθεστώς ειδικής διαχείρισης η εταιρεία με την επωνυμία «Γ. ΛΑΖΑΡΙΔΗΣ - ΜΑΡΜΑΡΑ ΔΡΑΜΑΣ Α.Ε.». Η προαναφερόμενη απόφαση αλλά και η στη συνέχεια τήρηση της διαδικασίας από τον ορισθέντα ως ειδικό διαχειριστή, παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον σχετικά με τη διατήρηση θέσεων εργασίας αλλά και πιο εξειδικευμένα ως προς το προσωπικό καθεστώς των απασχολουμένων στην υπό ειδική διαχείριση εταιρεία.

Κατά την εκδίκαση της αιτήσεως πιστωτών που εστρέφετο κατά της εταιρείας, ασκήθηκε κύρια παρέμβαση από το σωματείο των εργαζομένων αυτής

με επικαλούμενο έννομο συμφέρον τις αντανακλαστικές συνέπειες που θα είχε η τυχόν αποδοχή της αίτησης δεδομένου ότι θα ετίθεντο σε κίνδυνο οι θέσεις εργασίας αυτών με αίτημα την αποδοχή της κύριας παρεμβάσεως και την απόρριψη της αιτήσεως. Το δικαστήριο όμως αφού έκρινε ότι συντρέχουν οι προϋποθέσεις του άρθρου 68 παρ. 1 εδ. α' και 2 του Ν. 4307/2014, με την απόφασή του, έκανε δεκτή την αίτηση των πιστωτών και απέρριψε την κύρια παρέμβαση του σωματείου ως ουσία αβάσιμη. Άξιο σχολιασμού εν προκειμένω, τυγχάνει το γεγονός ότι η δικαστική κρίση περιορίστηκε σε μια στεία εξέταση της συνδρομής ή μη των προϋποθέσεων για την θέση σε ειδική διαχείριση της εταιρείας χωρίς καμία άλλη προσέγγιση στη διατήρηση έστω και κατά τρόπο αόριστο, θέσεων εργασίας.

Η απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου της Δράμας δεν έχει ίσως από μόνη της αξία, εάν δε συνδυαστεί με την ακολουθήσασα διαγωνιστική διαδικασία για την εκποίηση του ενεργητικού της επιχείρησης. Συγκεκριμένα, ο ορισμένος ειδικός διαχειριστής στην πρόσκλησή του για τη διενέργεια του δημόσιου πλειοδοτικού διαγωνισμού, διέλαβε σχέδιο της σύμβασης μεταβίβασης του ενεργητικού κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 73 παρ. 5 του Νόμου 4307/2014. Ειδικότερα, στην πρόσκληση αυτή αναφέρεται ως όρος δεσμευτικός για τον Πλειοδότη, πως ο ίδιος θα αναλάβει με το συμβόλαιο να απασχολήσει τους εργαζομένους που αποτελούν το υφιστάμενο ανθρώπινο δυναμικό των βιομηχανικών εγκαταστάσεων επεξεργασίας μαρμάρων στη ΒΙ.ΠΕ. Δράμας. Πρόσθετα, ο Πλειοδότης θα εφαρμόσει στις συμβάσεις εργασίας με τους εργαζομένους κατ' ελάχιστο τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις που εφαρμόζονταν από την «Γ. ΛΑΖΑΡΙΔΗΣ -ΜΑΡΜΑΡΑ ΔΡΑΜΑΣ Α.Ε.» από την ημερομηνία υπογραφής της Σύμβασης, αναγνωρίζοντάς τους όλα τα σχετικά εργασιακά δικαιώματά τους.

Αδιαμφισβήτητα, ο συγκεκριμένος όρος είναι καινοτόμος στο μέτρο που υπερφαλαγγίζει το ίδιο το γράμμα του Νόμου, το οποίο ουδόλως υποχρεώνει σε διατήρηση των θέσεων εργασίας, έστω κι αν αυτό ενυπάρχει στη λογική της διατήρησης μιας λειτουργούσας επιχείρησης, και μάλιστα χωρίς να απορρέει τέτοια υποχρέωση από τη δικαστική απόφαση. Πρόσθετα έμφαση πρέπει να δοθεί, σε τελεία αντίθεση με τα όσα συνέβησαν στην περίπτωση του ΔΟΛ, πως ο πλειοδότης εν προκειμένω υποχρεούται σε απασχόληση του υφιστάμενου ανθρώπινου δυναμικού, χωρίς επιλογές ή άλλα κριτήρια. Οσαύτως η θέση υπό τη

μορφή όρου δεσμευτικού για τον πλειοδότη της εφαρμογής των ίδιων όρων και προϋποθέσεων στις συμβάσεις εργασίας, με αυτούς που απολάμβαναν κατά την απασχόλησή τους στην υπό ειδική διαχείριση εταιρεία, δημιουργεί αυτονότητα ένα κλίμα ασφάλειας για τους εργαζόμενους. Συνεπώς, οι τελευταίοι αυτοί θα μπορούν να αξιοποιήσουν όλα τους τα εργασιακά δικαιώματα. Ουσιαστικά, έστω κι αν δεν το μνημονεύει ρητά, ο ειδικός διαχειριστής, εφαρμόζει τις διατάξεις του άρθρου 4 παρ. 1 του ΠΔ 178/2002 το οποίο ορίζει ότι «δια της μεταβίβασης και από την ημερομηνία αυτής, όλα τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις που έχει ο μεταβιβάζων από σύμβαση ή από σχέση εργασίας μεταβιβάζονται στο διάδοχο». Πρόκειται για μια μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης στο σύνολό της και όχι για μεταβίβαση μεμονωμένων στοιχείων της¹⁰⁹. Ο νέος εργοδότης λοιπόν, υποχρεούται στην εφαρμογή των όρων εργασίας που προβλέπονται στις ατομικές συμβάσεις εργασίας αλλά και στις υφιστάμενες συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή στους κανονισμούς, εφόσον έχουν συναφθεί τέτοιοι στην υπό ειδική διαχείριση επιχείρηση.

Συμπερασματικά, η πρόσκληση αυτή για τη διενέργεια του δημόσιου πλειοδοτικού διαγωνισμού έχει τεράστια αξία για τους εργαζόμενους της επιχείρησης υπό ειδική διαχείριση, διότι δεν είναι μετέωροι αλλά προφυλάσσεται η θέση τους στην επιχείρηση υπό το νέο φορέα καθώς και τα δικαιώματά τους.

E. ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ

Εκ των ανωτέρω, καθίσταται απολύτως σαφές πως η διαδικασία της ειδικής διαχείρισης αποτελεί μια ιδιόζουσα μορφή προπτωχευτικής διαδικασίας με αρκετά νομοθετικά κενά και ασάφειες. Δεν είναι τυχαίο άλλωστε το γεγονός ότι έχει χαρακτηριστεί από πολλούς ως παραπτωχευτική διαδικασία, οι οποίοι κάνουν χρήση του προθέματος –παρά και της προσδίδουν μέσω αυτού αρνητικό πρόσημο. Όπως επίσης χαρακτηρίζεται και ως εξαναγκασμένη και είναι προφανής ο λόγος, αφού η υπαγωγή της επιχείρησης στη διαδικασία δεν εναπόκειται στην ελεύθερη βούληση του οφειλέτη, αλλά εξαρτάται αποκλειστικά και μόνον από τη βούληση των πιστωτών, οι οποίοι και εκκινούν την διαδικασία.

¹⁰⁹ Ζερδελής Δ., Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2015

Όπως καθίσταται αντιληπτό από την ανάλυση της όλης διαδικασίας, δίδεται καταρχάς απόλυτη προτεραιότητα στην ικανοποίηση των πιστωτών και κυρίως των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων και έπειτα στη διατήρηση της λειτουργίας της επιχείρησης. Εξ όλων αυτών, προκύπτει αβίαστα το στοιχείο της θυσίας των εργαζομένων στο όνομα μιας «αμφιλεγόμενης» ανάπτυξης. Πλην όμως το γενικό συμφέρον¹¹⁰ θα έπρεπε να επιβάλλει τη διάσωση μιας επιχείρησης με την ταχεία πώληση του ενεργητικού της σε ενδιαφερόμενους επενδυτές προς όφελος τόσο της εθνικής οικονομίας, αφού διασώζονται έτσι παραγωγικές μονάδες, όσο και της κοινωνίας με την υποχρεωτική διατήρηση των θέσεων εργασίας.

Βέβαια, στο πλαίσιο της διατήρησης της λειτουργίας της επιχείρησης υπό ειδική διαχείριση, η οποία, νομολογιακά παρουσιάζεται ως υποχρεωτική, ενυπάρχει ως πρόσθετη προϋπόθεση η διατήρηση θέσεων εργασίας, δίχως ωστόσο αυτό να αναφέρεται ρητά στον Νόμο. Το γεγονός αυτό, εκτός του ότι πλήττει τη θέση των εργαζόμενων σε μια εποχή που η ανεργία κορυφώνεται, δημιουργεί παράλληλα και πρακτικά προβλήματα, τα οποία χρήζουν επιλύσεως.

Το κυριότερο πρόβλημα τίθεται σαφώς μετά τη διαγωνιστική διαδικασία, κατά το χρόνο κατάρτισης της σύμβασης μεταβίβασης του ενεργητικού, οπότε και καταλύονται οι υφιστάμενες θέσεις εργασίας, εφόσον η αυτές δεν κρίνονται συμφέρουσες από τον νέο φορέα της επιχείρησης.

Αποτελεί λοιπόν επιτακτική ανάγκη να υπάρξει νομοθετική παρέμβαση με μοναδικό σκοπό την κάλυψη των κενών, όπως αυτά αναπτύχθηκαν στην παρούσα εργασία, καθώς και την περαιτέρω ερμηνεία ορισμένων ασαφειών ώστε να υπάρξει τουλάχιστον ρητή νομοθετική πρόβλεψη σχετικά με την τύχη των θέσεων εργασίας. Διαφορετικά, η θέση των εργαζομένων θα παραμείνει μετέωρη, μέσα σε ένα γενικότερο κλίμα οικονομικής ανασφάλειας.

¹¹⁰ Αναφέρεται και στην αιτιολογική έκθεση του ν. 4013/2011

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΝΟΜΟΣ 4307/2014

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΕΚΤΑΚΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Άρθρο 68

Αίτηση υπαγωγής στην έκτακτη διαδικασία ειδικής διαχείρισης

1. Κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο με πτωχευτική ικανότητα σύμφωνα με το άρθρο 2 παράγραφος 1 του Πτωχευτικού Κώδικα, το οποίο έχει την έδρα του στην Ελλάδα και βρίσκεται σε γενική και μόνιμη αδυναμία εκπλήρωσης ληξιπρόθεσμων χρηματικών υποχρεώσεων, δύναται να υπάγεται στη διαδικασία ειδικής διαχείρισης του παρόντος άρθρου. Στην περίπτωση κεφαλαιουχικών εταιριών, αυτές μπορούν να υπάγονται στη διαδικασία ειδικής διαχείρισης του παρόντος άρθρου και εφόσον συντρέχει ως προς αυτές για δύο συνεχόμενες χρήσεις λόγος λύσης κατά το άρθρο 48 παρ. 1 του κ.ν. 2190/1920 (αναλογικά εφαρμοζομένου στις λοιπές μορφές κεφαλαιουχικών εταιριών).

2. Η αίτηση υποβάλλεται από πιστωτή ή πιστωτές του οφειλέτη, στους οποίους περιλαμβάνεται τουλάχιστον ένας χρηματοδοτικός φορέας, οι οποίοι εκπροσωπούν τουλάχιστον το 40% του συνόλου των απαιτήσεων σε βάρος του οφειλέτη.

3. Για τις ανάγκες του παρόντος ως πιστωτές νοούνται όσοι έχουν απαιτήσεις κατά του οφειλέτη κατά την έννοια του Ελληνικού Γενικού Λογιστικού Σχεδίου (ΠΔ. 1123/1980) ή σύμφωνα με τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα, προκειμένου για επιχειρήσεις που καταρτίζουν οικονομικές καταστάσεις, υποχρεωτικά ή προαιρετικά σύμφωνα με αυτά, ενώ περιλαμβάνονται επίσης οι απαιτήσεις από χρηματοδοτικές μισθώσεις που οφείλονται συμβατικά από τον ως άνω χρόνο αναφοράς μέχρι τη συμβατική ημερομηνία λήξης των συμβάσεων

εφόσον σύμφωνα με τις εφαρμοζόμενες λογιστικές αρχές δεν αποτυπώνονται στις πιο πάνω οικονομικές καταστάσεις.

4. Ο υπολογισμός του ποσοστού των αιτούντων πιστωτών για τις ανάγκες της παραγράφου 2 γίνεται με βάση κατάσταση πιστωτών που συντάσσεται από κάτοχο άδειας Λογιστή Φοροτεχνικού Α΄ ή Β΄ Τάξεως του ν. 2515/1997 ή ορκωτό ελεγκτή, βασίζεται στις δημοσιευμένες οικονομικές καταστάσεις ή/και τα βιβλία και στοιχεία του οφειλέτη ή/και των αιτούντων πιστωτών και αποτυπώνεται σε βεβαίωση του συντάκτη ότι συντρέχει η προϋπόθεση της πλειοψηφίας της παραγράφου 2. Η βεβαίωση αυτή επισυνάπτεται στην αίτηση της παραγράφου 1 με ποινή απαράδεκτου. Κοινοπρακτούντες και ομολογιούχοι πιστωτές συμμετέχουν στο σχηματισμό του ποσοστού της παραγράφου 2 σύμφωνα με τους όρους της μεταξύ τους συμφωνίας.

5. Για το παραδεκτό της αίτησης απαιτείται η ταυτόχρονη κατάθεση δήλωσης του προτεινομένου ως ειδικού διαχειριστή (φυσικού ή νομικού προσώπου) περί αποδοχής του σχετικού έργου.

Άρθρο 69

Ορισμός Ειδικού Διαχειριστή

1. Ως ειδικός διαχειριστής ορίζεται νόμιμος ελεγκτής ή ελεγκτικό γραφείο, όπως ορίζονται στο ν. 3693/2008 (Α΄ 174) ή δικηγόρος με οικονομοτεχνικές γνώσεις ή δικηγορική εταιρία στην οποία συμμετέχει δικηγόρος με οικονομοτεχνικές γνώσεις ή πτυχιούχος ανωτάτης σχολής που είναι μέλος του Οικονομικού Επιμελητηρίου Ελλάδος (Ο.Ε.Ε.) και κάτοχος άδειας Λογιστή Φοροτεχνικού Α΄ τάξεως του ν. 2515/1997 (Α΄ 154). Ειδικός διαχειριστής μπορεί να ορισθεί και σύμπραξη προσώπων εφόσον συμμετέχει σε αυτή νόμιμος ελεγκτής ή ελεγκτικό γραφείο ή δικηγόρος με οικονομοτεχνικές γνώσεις ή δικηγορική εταιρία στην οποία συμμετέχει δικηγόρος με οικονομοτεχνικές γνώσεις ή πτυχιούχος ανωτάτης σχολής, που είναι μέλος του Οικονομικού Επιμελητηρίου Ελλάδος (Ο.Ε.Ε.) και κάτοχος άδειας Λογιστή Φοροτεχνικού Α΄ τάξεως του ν. 2515/1997.

2. Ως προς τον ειδικό διαχειριστή ισχύει το άρθρο 106ι παρ. 1 του Πτωχευτικού Κώδικα.

3. Η διαδικασία και το λειτούργημα του ειδικού διαχειριστή παύουν εντός δώδεκα (12) μηνών από τη δημοσίευση της απόφασης του άρθρου 70, ανεξαρτήτως της αντικατάστασης του ειδικού διαχειριστή κατά το επόμενο εδάφιο, εκτός εάν άλλως προβλέπεται στο παρόν. Αν συντρέχει σπουδαίος λόγος ή ο ειδικός διαχειριστής παραιτηθεί, μπορεί ο τελευταίος να αντικαθίσταται κατόπιν αίτησης όποιου έχει έννομο συμφέρον προς το δικαστήριο του άρθρου 70 του παρόντος, που δικάζεται με τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων. Η αμοιβή του ειδικού διαχειριστή συμφωνείται μεταξύ του ειδικού διαχειριστή και των αιτούντων πιστωτών και καταβάλλεται από αυτούς, εφαρμοζομένου του προνομίου του άρθρου 154 περίπτωση α' του Πτωχευτικού Κώδικα.

4. Ο ειδικός διαχειριστής ευθύνεται μόνο για δόλο και βαριά αμέλεια. Ο ειδικός διαχειριστής και, αν πρόκειται για νομικό πρόσωπο, οι εκπρόσωποι του, δεν προσωποκρατούνται ούτε υπέχουν οποιαδήποτε αστική, ποινική ή άλλη ευθύνη για χρέη της υπό ειδική διαχείριση εταιρίας, ανεξάρτητα από το χρόνο βεβαίωσης τους και το χρόνο στον οποίο ανάγονται. Το λειτούργημα του ειδικού διαχειριστή δεν συνιστά ελεγκτική εργασία.

Άρθρο 70

Εκδίκαση της αίτησης

1. Αρμόδιο δικαστήριο για την εκδίκαση της αίτησης είναι το Μονομελές Πρωτοδικείο, στην περιφέρεια του οποίου ο οφειλέτης έχει την έδρα του, το οποίο δικάζει κατά τη διαδικασία της εκούσιας δικαιοδοσίας. Οι αποφάσεις του δεν υπόκεινται σε τακτικά ή έκτακτα ένδικα μέσα, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά.

2. Για τη συζήτηση της αίτησης ορίζεται δικάσιμος εντός διμήνου από την υποβολή της. Στην περίπτωση νομικών προσώπων εφαρμόζεται το άρθρο 96 παρ. 2

του Πτωχευτικού Κώδικα. Ο αρμόδιος δικαστής δύναται κατά το άρθρο 748 παράγραφος 3 ΚΠολΔ. να διατάξει την κλήτευση ενός ή περισσότερων πιστωτών του οφειλέτη, ορίζοντας ταυτόχρονα και την προθεσμία της κλήτευσης, η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη των δεκαπέντε (15) ημερών, καθώς και την καταχώρηση της στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.). Η άσκηση παρέμβασης από τα πρόσωπα του προηγούμενου εδαφίου και οποιονδήποτε άλλο πιστωτή γίνεται με κατάθεση προτάσεων στο ακροατήριο και χωρίς την τήρηση προδικασίας κατά την ορισθείσα δικάσιμο. Η άσκηση παρέμβασης με κατάθεση δικογράφου σε διαφορετική δικάσιμο δεν αποτελεί λόγο αναβολής της συζήτησης της αίτησης κατά την προσδιορισθείσα δικάσιμο.

3. Κατόπιν αιτήσεως οποιουδήποτε έχει έννομο συμφέρον, μέχρι την έκδοση της απόφασης του άρθρου 71 μπορούν να διατάζονται από τον πρόεδρο του αρμόδιου δικαστηρίου τα μέτρα του άρθρου 10 του Πτωχευτικού Κώδικα κατ' αναλογική του εφαρμογή. Η αναστολή επάγεται αυτοδικαίως την αναστολή για τις ίδιες απαιτήσεις και έναντι των λοιπών συνοφειλετών, καθώς και την απαγόρευση της διάθεσης των ακινήτων και του εξοπλισμού της επιχείρησης του οφειλέτη και τυχόν συνοφειλετών του.

4. Η αίτηση του άρθρου 68 μαζί με την πράξη ορισμού δικασίμου κοινοποιείται στην επιχείρηση και περίληψη αυτής δημοσιεύεται στο Γ.Ε.ΜΗ. δεκαπέντε (15) τουλάχιστον ημέρες πριν τη δικάσιμο. Κύριες παρεμβάσεις κατατίθενται υποχρεωτικά και με ποινή απαραδέκτου το αργότερο τρεις (3) εργάσιμες ημέρες πριν από τη δικάσιμο, και συνεκδικάζονται, υποχρεωτικώς, όπως και οι τυχόν πρόσθετες παρεμβάσεις, με την αίτηση. Οι κυρίως παρεμβαίνοντες φέρουν το βάρος απόδειξης ότι δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 68.

5. Η υποβολή της αίτησης αναστέλλει τυχόν εκκρεμείς αιτήσεις υπαγωγής σε καθεστώς εξυγίανσης σύμφωνα με το άρθρο 100 του Πτωχευτικού Κώδικα ή εκκρεμείς αιτήσεις ειδικής εκκαθάρισης ή κήρυξης πτώχευσης, εφαρμοζομένων αναλόγως των διατάξεων των παραγράφων 6 και 8 του άρθρου 99 του Πτωχευτικού Κώδικα.

Άρθρο 71

Απόφαση του δικαστηρίου

1. Το δικαστήριο αποδέχεται την αίτηση εάν συντρέχουν οι προϋποθέσεις του άρθρου 68 παράγραφοι 1 και 2.

2. Το δικαστήριο αποδεχόμενο την αίτηση διορίζει με την απόφαση του τον προτεινόμενο στην αίτηση ειδικό διαχειριστή, εκτός εάν υπάρχει πέραν της μιας αίτηση ή κύρια παρέμβαση με το αυτό αίτημα (θέση σε ειδική διαχείριση) και διαφορετική πρόταση ως προς τον ειδικό διαχειριστή, οπότε διορίζει τον κατά την κρίση του καταλληλότερο μεταξύ των προταθέντων.

3. Η απόφαση επί της αιτήσεως εκδίδεται εντός μηνός από τη συζήτηση.

4. Η απόφαση που δέχεται ή απορρίπτει την αίτηση δημοσιεύεται αμελλητί σε περίληψη στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με επιμέλεια του οφειλέτη ή οποιουδήποτε άλλου έχει έννομο συμφέρον.

5. Τριτανακοπή κατά της απόφασης που δέχεται την αίτηση δύναται να ασκηθεί ενώπιον του αρμοδίου δικαστηρίου, από πρόσωπο που δεν παρέστη στη συζήτηση είτε γιατί δεν κλητεύθηκε είτε γιατί δεν κλητεύθηκε νομίμως, εντός νόμιμης προθεσμίας τριάντα (30) ημερών από τη δημοσίευση της απόφασης κατά τα αναφερόμενα στην προηγούμενη παράγραφο.

6. Κατά της απόφασης που απορρίπτει την αίτηση του άρθρου 68 παρ. 2 επιτρέπεται έφεση. Η έφεση ασκείται εντός τριάντα (30) ημερών από τη δημοσίευση της απόφασης, για τη δε συζήτηση της έφεσης ορίζεται δικάσιμος εντός διμήνου από την υποβολή της.

Άρθρο 72

Συνέπειες αποδοχής της αίτησης

1. Η αποδοχή της αίτησης συνεπάγεται την αυτοδίκαιη αναστολή όλων των ατομικών διώξεων κατά της επιχείρησης καθ' όλη τη διάρκεια της ειδικής διαχείρισης, συμπεριλαμβανομένων και των μέτρων διοικητικής εκτέλεσης από το Δημόσιο και τους ΦΚΑ, καθώς και των μέτρων διασφάλισης της οφειλής κατά τις διατάξεις του άρθρου 46 του ν. 4174/2013.

2. Μετά τη δημοσίευση της απόφασης της προηγούμενης παραγράφου η εξουσία των καταστατικών οργάνων διοίκησης και διαχείρισης της επιχείρησης περιέρχεται στο σύνολο της στον διοριζόμενο ειδικό διαχειριστή. Ο ειδικός διαχειριστής αναλαμβάνει την εκπροσώπηση της εταιρίας έναντι τρίτων και τη διεκπεραίωση των καθημερινών της συναλλαγών, συμπεριλαμβανομένης και της σύνταξης οικονομικών καταστάσεων και της υποβολής φορολογικών δηλώσεων, ενώ αναστέλλεται για τη διάρκεια της ειδικής διαχείρισης η υποχρέωση έγκρισης των οικονομικών καταστάσεων από τη γενική συνέλευση των μετόχων.

3. Η θέση της επιχείρησης σε καθεστώς ειδικής διαχείρισης δεν συνιστά σπουδαίο λόγο για την καταγγελία εκκρεμών συμβάσεων, ούτε αποτελεί λόγο ανάκλησης διοικητικών αδειών.

Άρθρο 73

Διαδικασία ειδικής διαχείρισης - διάθεση του ενεργητικού

1. Ο ειδικός διαχειριστής εγκαθίσταται με τη βοήθεια της δημόσιας αρχής στη διοίκηση της επιχείρησης, συντάσσει αμελλητί απογραφή των στοιχείων της επιχείρησης, και εν συνεχεία καταρτίζει με βάση την απογραφή υπόμνημα

προσφοράς, στο οποίο, πλην των απογραφέντων στοιχείων της επιχείρησης, περιλαμβάνει και κάθε πληροφορία χρήσιμη για την εικόνα του ενεργητικού της.

2. Ο ειδικός διαχειριστής, προκειμένου να διατηρήσει τη λειτουργία της επιχείρησης και να καλύψει δαπάνες και έξοδα της ειδικής διαχείρισης, περιλαμβανομένων και των δικών του αμοιβών, δύναται να λάβει κατά τη διάρκεια της ειδικής διαχείρισης χρηματοδοτήσεις ή εισφορές αγαθών ή υπηρεσιών, οι οποίες φέρουν το ειδικό προνόμιο του άρθρου 154 περίπτωση α' του Πτωχευτικού Κώδικα.

3. Το συντομότερο δυνατόν από την εγκατάσταση του, ο ειδικός διαχειριστής διενεργεί δημόσιο πλειοδοτικό διαγωνισμό για την εκποίηση του συνόλου του ενεργητικού της υπό ειδική διαχείριση επιχείρησης ή επί μέρους λειτουργικών συνόλων της επιχείρησης (κλάδων) ή περιουσιακών της στοιχείων εφόσον αυτά δεν αποτελούν κλάδους.

4. Για την εκποίηση του ενεργητικού, ως σύνολο ή ως μέρη, κατά περίπτωση, ο ειδικός διαχειριστής, δημοσιεύει με ολοσέλιδη καταχώρηση σε δύο καθημερινής πανελλήνιας κυκλοφορίας εφημερίδες, στο Γ.Ε.ΜΗ. και στο Δελτίο Δικαστικών Δημοσιεύσεων του Ενιαίου Ταμείου Ανεξάρτητα Απασχολούμενων (Τομέας Νομικών) και αναρτά επίσης στον τυχόν ιστότοπο της επιχείρησης στο διαδίκτυο και στο πληροφοριακό σύστημα της Φορολογικής Διοίκησης πρόσκληση διενέργειας ενός ή περισσότερων, κατά περίπτωση, δημόσιων πλειοδοτικών διαγωνισμών.

5. Στην πρόσκληση ορίζεται ημερομηνία για την ενώπιον του ειδικού διαχειριστή στα γραφεία της επιχείρησης ή κατά την κρίση του στο κατάστημα του αρμόδιου δικαστηρίου υποβολή δεσμευτικών προσφορών, απαλλαγμένων από οποιαδήποτε αίρεση ή επιφύλαξη και συνοδευόμενων από εγγυητική επιστολή για το ισόποσο του προσφερομένου τιμήματος. Η ημερομηνία του προηγούμενου εδαφίου απέχει είκοσι (20) τουλάχιστον και το πολύ σαράντα (40) εργάσιμες ημέρες από τη δημοσίευση της πρόσκλησης. Στην πρόσκληση καθορίζονται και οι λοιποί όροι του σχετικού πλειοδοτικού διαγωνισμού, μεταξύ των οποίων περιέχεται η δέσμευση ότι με την υπογραφή της σύμβασης μεταβίβασης θα καταβάλλεται το

μετρητοίς το σύνολο του τιμήματος, ενώ περιλαμβάνεται και το κείμενο της σύμβασης μεταβίβασης για τη σκοπούμενη δικαιοπραξία.

6. Ο ειδικός διαχειριστής δύναται να διαθέτει προς ενδιαφερομένους πληροφορίες ως προς τα διατιθέμενα περιουσιακά στοιχεία και την επιχειρηματική δραστηριότητα και τα εργασιακά θέματα και σχέσεις της υπό ειδική διαχείριση εταιρίας, καθώς και πρόσβαση σε ενδιαφερομένους αγοραστές σε στοιχεία της εταιρίας.

7. Μετά τη, σύμφωνα με την πρόσκληση, λήξη της διαδικασίας υποβολής ο ειδικός διαχειριστής αποσφραγίζει τις προσφορές και συντάσσει έκθεση, η οποία αναφέρει τον πλειοδότη. Η έκθεση αυτή κοινοποιείται σε όσους νόμιμα κατέθεσαν προσφορές και υποβάλλεται στο αρμόδιο δικαστήριο της παραγράφου 1 του άρθρου 69 του παρόντος κεφαλαίου με σχετική αίτηση αποδοχής της.

8. Σε περίπτωση που κατά το διαγωνισμό της παραγράφου 3 του παρόντος άρθρου κατατέθηκε μία μόνο προσφορά, συνέρχεται αμελλητί με πρόσκληση του ειδικού διαχειριστή συνέλευση των πιστωτών, η οποία με απόφαση της πλειοψηφίας επί του συνόλου των εκπροσωπούμενων στη συνέλευση απαιτήσεων (εφόσον υφίσταται η απαιτούμενη απαρτία που ορίζεται ως η πλειοψηφία των απαιτήσεων των πιστωτών οφειλέτη) αποφασίζει την υποβολή της έκθεσης της προηγούμενης παραγράφου στο δικαστήριο. Δέκα (10) τουλάχιστον ημέρες πριν τη συνέλευση των πιστωτών τίθεται στη διάθεση των πιστωτών η προσφορά. Δικαίωμα συμμετοχής στη συνέλευση έχουν οι αναφερόμενοι στην κατάσταση πιστωτών της παραγράφου 4 του άρθρου 68, ενώ η πρόσκληση τους γίνεται με τον τρόπο δημοσίευσης της πρόσκλησης διενέργειας δημόσιου πλειοδοτικού διαγωνισμού της παραγράφου 4 του παρόντος άρθρου. Σε περίπτωση λήψης απόφασης υποβολής, ο ειδικός διαχειριστής υποβάλει αίτηση αποδοχής στο δικαστήριο κατά την προηγούμενη παράγραφο. Σε περίπτωση μη λήψης απόφασης υποβολής, επέρχονται οι συνέπειες της επόμενης παραγράφου.

9. Σε περίπτωση που ο διαγωνισμός αφορά το σύνολο του ενεργητικού της επιχείρησης και δεν κατατέθηκε καμία προσφορά ή δεν κατατέθηκε καμία προσφορά για οποιοδήποτε από τα λειτουργικά σύνολα, η διαδικασία θεωρείται ότι

έχει λήξει και ο ειδικός διαχειριστής υποχρεούται να υποβάλει αίτηση πτώχευσης σε βάρος του οφειλέτη.

10. Σε περίπτωση που δεν κατατέθηκε προσφορά για ορισμένα μόνο από τα λειτουργικά σύνολα, ο ειδικός διαχειριστής δεν διενεργεί νέο διαγωνισμό ως προς αυτά αλλά περιορίζεται στη διάθεση αυτών για τα οποία ελήφθησαν προσφορές εφαρμόζοντας αναλογικά την παραπάνω διαδικασία.

Άρθρο 74

Διαδικασία ειδικής διαχείρισης - εκδίκαση της αίτησης αποδοχής

1. Για τη συζήτηση της αίτησης αποδοχής της παραγράφου 7 του άρθρου 73, τις τυχόν παρεμβάσεις και οποιοδήποτε άλλο σχετικό ζήτημα εφαρμόζονται τα οριζόμενα για την αίτηση υπαγωγής σε ειδική διαχείριση, αναλόγως εφαρμοζόμενα.

2. Το δικαστήριο αποδέχεται την υποβληθείσα αίτηση εφόσον διαπιστώσει ότι τηρήθηκαν οι όροι του παρόντος και ότι η εισαγόμενη προς έγκριση προσφορά είναι του πλειοδότη ή, σε περίπτωση μίας προσφοράς, ότι έχει την έγκριση της συνέλευσης των πιστωτών και ανακηρύσσει τον αγοραστή ή τους αγοραστές, κατά περίπτωση με απόφαση του, που δεν υπάγεται σε ένδικα μέσα.

3. Η απόφαση του δικαστηρίου δημοσιεύεται σε περίληψη στο Γ.Ε.ΜΗ.. Σε περίπτωση αποδοχής της αίτησης το αρμόδιο δικαστήριο ορίζει και εισηγητή δικαστή για τις ανάγκες της διανομής του πλειστηριάσματος κατά το άρθρο 77 του παρόντος.

4. Τριτανακοπή κατά της απόφασης δύναται να ασκηθεί από πρόσωπο που δεν παρέστη στη συζήτηση είτε γιατί δεν κλητεύθηκε είτε δεν κλητεύθηκε νόμιμα σε αυτή εντός αποκλειστικής προθεσμίας τριάντα (30) ημερών από τη δημοσίευση της απόφασης κατά το προηγούμενο εδάφιο.

Άρθρο 75

Διαδικασία ειδικής διαχείρισης - μεταβίβαση του ενεργητικού

1. Με τη δημοσίευση της τυχόν θετικής απόφασης ο ειδικός διαχειριστής απευθύνει εγγράφως προς τον αγοραστή ή τους αγοραστές σχετική πρόσκληση του για υπογραφή εντός πέντε (5) εργασίμων ημερών της σύμβασης μεταβίβασης που περιλήφθηκε στην πρόσκληση. Η παραπάνω σύμβαση επέχει θέση τελεσίδικης κατακύρωσης του 1003 επ. του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας.

2. Εφόσον το τίμημα καταβληθεί εμπροθέσμως, ο ειδικός διαχειριστής συντάσσει αμελλητί πράξη εξόφλησης. Η πράξη αυτή προσαρτάται στη Σύμβαση Μεταβίβασης, επέχει θέση περίληψης έκθεσης κατακύρωσης του άρθρου 1005 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας, εφαρμοζομένων ως προς αυτήν αναλόγως όσων ισχύουν επί της τελευταίας και έχει, στην περίπτωση μεταβίβασης ακινήτων, ως άμεση έννομη συνέπεια, μετά τη μεταγραφή της και το σχετικό αίτημα προς τον υποθηκοφύλακα ή το κτηματολογικό γραφείο κατά τα οριζόμενα για την πράξη μεταγραφής ακινήτων, την εξάλειψη και διαγραφή των υπέρ τρίτων βαρών.

3. Στη μεταβίβαση του συνόλου του ενεργητικού της επιχείρησης ή και λειτουργικών συνόλων αυτής, στο πλαίσιο της ειδικής διαχείρισης, δεν έχει εφαρμογή η διάταξη του άρθρου 479 Α.Κ.

4. Ως προς την παραπάνω σύμβαση μεταβίβασης, τις εκκρεμείς συμβάσεις της επιχείρησης και τις διοικητικές άδειες ισχύουν τα οριζόμενα στην παράγραφο 1 του άρθρου 106Θ του Πτωχευτικού Κώδικα.

5. Οι πράξεις για την πραγματοποίηση της μεταβίβασης απαλλάσσονται από κάθε φόρο, τέλος ή δικαίωμα Δημοσίου ή τρίτων, καθώς και τελών χαρτοσήμου, εξαιρουμένου του ΦΠΑ.

6. Ως προς αμοιβές για τις αυτές πράξεις ή συμβάσεις εφαρμόζεται αναλογικά το άρθρο 134 του Πτωχευτικού Κώδικα.

7. Οι πράξεις αυτές εξαιρούνται επίσης της πτωχευτικής ανάκλησης, κατά την έννοια των άρθρων 41 επ. του Πτωχευτικού Κώδικα.

Άρθρο 76

Περάτωση διαδικασίας ειδικής διαχείρισης

1. Σε περίπτωση που δεν ολοκληρωθεί η όλη διαδικασία μεταβίβασης τουλάχιστον του 90% του συνόλου του ενεργητικού της εταιρίας (ως λογιστική αξία) εντός της προθεσμίας του άρθρου 69 παρ. 3 τότε η διαδικασία θεωρείται ότι έχει λήξει και ο ειδικός διαχειριστής υποχρεούται να υποβάλει αίτηση πτώχευσης της επιχείρησης.

Σε περίπτωση που εκκρεμεί αίτηση πτώχευσης προχωρά η εξέταση της. Κατ' εξαίρεση, εάν εντός της ανωτέρω προθεσμίας εκκρεμεί πλειοδοτική διαδικασία και υποβολή αίτησης προς το δικαστήριο για αποδοχή προσφοράς με την οποία να επιτυγχάνεται (λαμβανομένων υπόψη και τυχόν προηγούμενων διαθέσεων) η διάθεση τουλάχιστον του 90% του συνόλου του ενεργητικού της εταιρίας (ως λογιστική αξία και ανεξαρτήτως τρόπου διάθεσης), τότε η ειδική διαχείριση παρατείνεται αυτοδικαίως μέχρι την έκδοση των σχετικών αποφάσεων από το αρμόδιο δικαστήριο και την ολοκλήρωση της διαδικασίας μεταβίβασης των σχετικών στοιχείων.

2. Εφόσον ολοκληρωθεί επιτυχώς από τον ειδικό διαχειριστή η μεταβίβαση τουλάχιστον του 90% του συνόλου του ενεργητικού της επιχείρησης (ως λογιστική αξία) και εάν κατά την εκτίμηση του, βάσει των αναγγελθεισών απαιτήσεων της παραγράφου 1 του άρθρου 77, το προϊόν ρευστοποίησης επαρκεί για την πλήρη ικανοποίηση όλων των πιστωτών, υποβάλλει σχετικό αίτημα στο αρμόδιο δικαστήριο το οποίο δύναται να παρατείνει το διορισμό του με αποκλειστικό αντικείμενο τη διάθεση του προϊόντος ρευστοποίησης προς τους δικαιούχους. Σε περίπτωση πλήρους ικανοποίησης του συνόλου των πιστωτών, τα εταιρικά όργανα

ή ο ιδιοκτήτης, κατά περίπτωση, ανακτούν τη διοίκηση του φορέα της επιχείρησης. Σε αντίθετη περίπτωση, ο ειδικός διαχειριστής υποχρεούται να υποβάλει αίτηση πτώχευσης του οφειλέτη. Σε περίπτωση που εκκρεμεί αίτηση πτώχευσης προχωρά η εξέταση της.

3. Σε περίπτωση κήρυξης του φορέα της επιχείρησης σε πτώχευση, εάν εκκρεμεί η διάθεση μέρους του ενεργητικού της επιχείρησης στους πιστωτές, ο ειδικός διαχειριστής διατηρεί τον έλεγχο του ανωτέρω υπολοίπου και την ευθύνη διανομής του στους δικαιούχους σύμφωνα με το άρθρο 18 του παρόντος και η διανομή αυτή δεν υπόκειται σε πτωχευτική ανάκληση.

Άρθρο 77

Διαδικασία ειδικής διαχείρισης - διανομή προς πιστωτές

1. Ο ειδικός διαχειριστής, το συντομότερο μετά τη μεταβίβαση του ενεργητικού της επιχείρησης (ή και μέρους αυτής ως λειτουργικού συνόλου) κατά τα προαναφερόμενα υποχρεούται να δημοσιοποιήσει, με τον τρόπο που αναφέρεται στην παράγραφο 4 του άρθρου 73, πρόσκληση αναγγελίας απαιτήσεων των πιστωτών. Οι πιστωτές αναγγέλλουν τις απαιτήσεις τους μέσα σε προθεσμία ενός (1) μηνός από τη δημοσιοποίηση της πρόσκλησης.

2. Στη συνέχεια ο ειδικός διαχειριστής, αφού αφαιρέσει από το προϊόν της ειδικής διαχείρισης τα έξοδα της διαδικασίας, στα οποία περιλαμβάνονται οι δαπάνες της λειτουργίας της επιχείρησης κατά την ειδική διαχείριση και αποδώσει τα αντίστοιχα ποσά συμμετρως προς τους δικαιούχους, επαληθεύει τις απαιτήσεις με βάση τα στοιχεία της επιχείρησης, σύμφωνα με την απλοποιημένη διαδικασία του άρθρου 163 του Πτωχευτικού Κώδικα, ανεξαρτήτως ποσού απαίτησης, και συντάσσει, για το απομένον υπόλοιπο, πίνακα κατάταξης κατά τις διατάξεις των άρθρων 153 -161 του Πτωχευτικού Κώδικα εφαρμοζομένων αναλόγως. Αρμόδιο για την εκδίκαση τυχόν ανακοπών κατά του πίνακα (τόσο ως προς την επαλήθευση όσο ως προς την κατάταξη) και την τυχόν αναμόρφωση του είναι το δικαστήριο της

παραγράφου 1 του άρθρου 12 του παρόντος Κεφαλαίου, το οποίο δικάζει κατά τις προαναφερθείσες διατάξεις.

3. Η διανομή προς πιστωτές διενεργείται σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του ΚΠολΔ.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Γεωργακόπουλος Λ., Εγχειρίδιο Εμπορικού Δικαίου, 3ο τεύχος, Πτώχευση & Εξυγίανση, έκδ. 2η, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα Θεσσαλονίκη, 1997
- Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Κομοτηνή 2011
- Ζερδελής Δ., Εφαρμογές εργατικού δικαίου, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, 2015
- Ζερδελής Δ., Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2002
- Καζάκος Α., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, 2013
- Καζάκος Α., Το δικαίωμα απασχόλησης και η απαγόρευση της προσωρινής δικαστικής προστασίας του, εκδόσεις Σάκκουλα, 1992
- Καρδαράς Αθ., Η ρύθμιση των όρων εργασίας στο επίπεδο της εκμεταλλεύσεως, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, 1996
- Κοτσίρης Λ., Το δίκαιο εξυγίανσης και εκκαθάρισης των προβληματικών επιχειρήσεων, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2002
- Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξία της εργασίας, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2005
- Λαδάς Δ., Η αντιμετώπιση της αφερεγγυότητας, 23^ο Συνέδριο Εμπορικού Δικαίου, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2013
- Λεβέντη Αμ., Μεταβίβαση επιχείρησης και συλλογικές σχέσεις εργασίας, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2016
- Λεβέντης Γ.- Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2011
- Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις ΔΕΝ, Αθήνα, 2007, Κουκιάδης Ι., Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, τόμος 1, εκδόσεις Σάκκουλα, σελ 351, ΕΕΔ 1992

- Ληξουριώτης Ι., Εργατικό Δίκαιο. Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2010
- Μιχαλόπουλος Γ., Η νέα πτωχευτική νομοθεσία, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2017
- Μιχαλόπουλος Γ., Οι προπτωχευτικές διαδικασίες αφερεγγυότητας του Πτωχευτικού Δικαίου- Από τη συνδιαλλαγή στην εξυγίανση, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2013
- Μιχαλόπουλος Γ., Πτωχευτική Νομοθεσία, Πρόλογος την Τρίτη Έκδοση, υπό κεφάλαιο 2γ. Η προπτωχευτική διαδικασία της ειδικής διαχείρισης κατά το πρότυπο της προπτωχευτικής διαδικασίας ειδικής εκκαθάρισης, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2015
- Μπακόπουλος Κ., Αναδιάρθρωση επιχειρήσεων και προστασία εργαζομένων, Δημερίδα του Ευρωπαϊκού Πανεπιστημίου Κύπρου, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2015
- Νικολαΐδης Χ., Η αρχή της αναλογικότητας στο εργατικό δίκαιο, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2016
- Περάκης Ε., Πτωχευτικό Δίκαιο, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2017
- Ρίζου Α., Οι εργαζόμενοι στην πτώχευση, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, 2015
- Ρόκας Α., Προπτωχευτική διαδικασία εξυγίανσης επιχειρήσεων, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, 2014
- Σιδέρης Δ., Προστασία Μισθωτού από την αφερεγγυότητα του εργοδότη, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2005
- Συλλογή Νομολογίας, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, 1997
- Τραυλός- Τζανετάτος Δ., Η συμμετοχή των εργαζομένων στις επιχειρήσεις (Ν. 1767/1988) στην εποχή των μνημονίων. Μια πρώτη προσέγγιση, σε οικονομική κρίση και εργατικό δίκαιο, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, 2013
- Χριστοπούλου Χ., Η διαδικασία εξυγίανσης ως διαχρονικός θεσμός του Ελληνικού Δικαίου, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2016

- Ψυχομάνης Σ. Πτωχευτικό Δίκαιο, Δ' Έκδοση, Ουσιαστικές προϋποθέσεις κήρυξης της πτώχευσης, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2016

ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

- Paulus C., Ποταμίτης Σ., Ρόκας Α. Tirado I., Το πτωχευτικό δίκαιο ως ένας από τους βασικούς πυλώνες της αγοράς, ΔΕΕ 2015
- Γκούτος Χ., Περιλήψεις Νομολογίας Αρείου Πάγου Επί Θεμάτων Εργατικού Δικαίου, ΔΕΝ Τόμος 45^{ος}, Τεύχος 1101, 1989
- Εργασιακές Ρυθμίσεις, ΔΕΝ Τόμος 73/2017, Τεύχος 1713
- Καζάκος Ά., Για το ζήτημα της ερμηνείας στο εργατικό δίκαιο, ΕΕργΔ 2001
- Καμενόπουλος Θ., Η νέα Οδηγία για τη μεταβίβαση επιχειρήσεων, ΕΕργΔ Τόμος 58, 1999, σελ. 817, ΕΕ των ΕΚ Νο L 61 της 5.3.1977
- Κοτσίρης Λ., Η τύχη της επωνυμίας στην ειδική εκκαθάριση ανώνυμης εταιρείας, (γνωμοδότηση), ΔΕΕ 1995
- Λαδάς Δ., Το εγχώριο δίκαιο των ομαδικών απολύσεων υπό το πρίσμα του ενωσιακού δικαίου, ΔΕΕ 2/2017 (ΕΤΟΣ 23^ο)
- Λεβέντης Γ., Ομαδικές Απολύσεις- Έννοια Ομαδικών Απολύσεων- Ποιες απολύσεις υπάγονται στην εφαρμογή του Ν. 1387/83, ΔΕΝ Τόμος 73^{ος}, Τεύχος 1716, 2017
- Περάκης Ε., Η αυτοδίκαιη λύση της σύμβασης εργασίας λόγω υπαγωγής της εταιρίας υπό το καθεστώς της ειδικής εκκαθάρισης άρθρο 46 Ν 1892/1990, (ΕΤΟΣ 3^ο)
- Ρόκας Α., Οι πρόσφατες τροποποιήσεις στη διαδικασία εξυγίανσης με το Ν. 4336/2015, ΔΕΕ 2015
- Ρόκας Α., Οι πρόσφατες τροποποιήσεις στην πτωχευτική διαδικασία με τον Ν. 4335/2015 σε Χρονικά Ιδιωτικού Δικαίου
- Σιδέρης Δ., Επιπτώσεις της αφερεγγυότητας του εργοδότη στις εργασιακές σχέσεις, ΔΕΝ, Τόμος 60^{ος}, Τεύχος 1439, 2004

- Χατζηνικολάου- Αγγελίδου, Εξαγορά επιχείρησης στο πλαίσιο συλλογικής διαδικασίας, ΔΕΕ 4/2001

ΒΑΣΕΙΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

<https://lawdb.intrasoftnet.com/>

www.dsanet.gr

<https://curia.europa.eu/>

<http://www.efsyn.gr/>

<http://www.syneemp.gr/>

<https://www.nb.org/>

<https://www.taxheaven.gr/>