GENERALIS
LAW FIRM

Informationsbroschüre Arbeitsrechtliche Aspekte des Betriebsübergangs in Griechenland

I. Einleitung

Bei Betriebsübergängen, mithin beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber durch vertragliche oder gesetzliche Übertragung oder durch Verschmelzung, sind insbesondere auch die Auswirkungen in arbeitsrechtlicher Hinsicht zu beachten. Vorliegende Informationsbroschüre bietet einen ersten Überblick über die wichtigsten Regelungen.

Da der rechtliche Rahmen europäisch und vor allem durch die Richtlinien 1998/50/EG und 2001/23/EG vorgegeben ist, wird vorliegend insbesondere auf die Besonderheiten der nationalen Umsetzung eingegangen.

Die Umsetzung in nationales Recht ist in Griechenland durch das Präsidialdekret 178/2002 „Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte bei Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen“ erfolgt und sieht im Wesentlichen folgende Regelungen vor:

- Durch den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen gehen alle Arbeitsverhältnisse vom Veräußerer auf den Erwerber über.
- Hierbei werden die gesamten Rechte und Pflichten aus den Arbeitsverhältnissen übertragen und zwar in dem Umfang, wie sie zum Zeitpunkt der Übertragung bestanden haben.
- Als maßgeblicher Zeitpunkt der Übertragung gilt in Griechenland der Zeitpunkt, in dem der Erwerber in der Lage ist, sein Weisungsrecht gegenüber den Arbeitnehmern auszuüben.
- Gesamtschuldnerische Haftung des Erwerbers für alle Verbindlichkeiten des Veräußerers gegenüber den Arbeitnehmern, die vor dem Betriebsübergang entstanden sind und weiterhin fortbestehen.
- Es besteht ein Kündigungsverbot auf Grund des Betriebsübergangs, d.h. der Betriebsübergang darf nicht der Kündigungsgrund sein. Aus anderen Gründen, die bereits vorlagen oder später entstanden sind, darf weiterhin gekündigt werden.

- Die Arbeitnehmer haben in Griechenland keine Möglichkeit, dem Betriebsübergang zu widersprechen. Sollte ein Arbeitnehmer allerdings der Ansicht sein, dass sich seine Position durch den Übergang verschlechtert hat, stehen ihm alle arbeitsrechtlichen Mittel zur Verfügung.
- Für Verbindlichkeiten, die nach dem Betriebsübergang entstanden sind, haftet lediglich der Erwerber.

II. Vorgehensweise

Bei Betriebsübergängen in Griechenland wird grundsätzlich folgende Vorgehensweise empfohlen:

1. Vorbereitungsphase

Im Vorfeld sollte eine umfassende Prüfung der Arbeitsverhältnisse stattfinden. Hierbei sollten insbesondere geprüft werden,

- die einzelnen Arbeitsverträge,
- falls vorhanden der Kollektivarbeitsvertrag,
- ob im letzten Jahr Kündigungen ausgesprochen worden sind,
- ob in den letzten drei Monaten Arbeitnehmern gekündigt wurde,
- ob innerhalb des letzten Jahres die Löhne/ Gehälter (inklusive Weihnachts-, Oster- und Urlaubsgeld, Überstunden usw.) an die Arbeitnehmer ordnungsgemäß ausgezahlt worden sind,
- ob Fälle vorliegen, in denen spezielle Regelungen greifen, wie bspw. Mutterschutzbestimmungen,
- ob es Arbeitnehmer mit flexiblen Arbeitszeiten gibt,
- ob Verträge mit Zeitarbeitsfirmen bestehen,
- ob es Personen gibt, die Ihre Dienstleistungen als freie Mitarbeiter erbringen,
- ob es Arbeitnehmer gibt, die im Ausland ihren Dienst verrichten,
- ob eine Betriebsrente vorhanden ist sowie
- die Verträge des Führungspersonals.

Nach Durchführung der Prüfung ist eine ausführliche Stellungnahme zu erstellen, in der die jeweiligen Arbeitsverhältnisse im Einzelnen dargelegt und problematischen Punkte sowie entsprechende Lösungsvorschläge darzustellen sind.

2. Informationspflicht der Arbeitnehmer

Gem. Art. 8 PD 178/2002 (vgl. auch Art. 7 Richtl. 2001/03/EG) sind der Veräußerer und der Erwerber verpflichtet, die Vertreter ihrer jeweiligen von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer über Folgendes zu informieren:

- den Zeitpunkt bzw. den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
- den Grund für den Übergang,
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer,

- die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht gestellten Maßnahmen.

Die Informationen müssen rechtzeitig vor dem Übergang des Betriebs erfolgen.

Die Arbeitnehmer sind im Falle, dass es unabhängig von ihrem Willen in einem Unternehmen oder in einem Betrieb keine Vertreter der Arbeitnehmer gibt, vorher schriftlich zu informieren über:

- den Zeitpunkt bzw. den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
- den Grund für den Übergang,
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer,
- die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht gestellten Maßnahmen.

Bezüglich der Wahrnehmung der Informationspflicht empfiehlt es sich grundsätzlich, bereits in einem frühen Stadium der Verhandlungen mit dem Veräußerer zu bestimmen, auf welche Weise und von welchem Partner dieses ausgeübt werden sollte. Diese Vereinbarung sollte dann auch in den Veräußerungsverträgen mit aufgenommen werden und auch eine Haftungsregelung bei Nichteinhaltung vorsehen.

.

3. Keine Widerspruchsmöglichkeit

Wie eingangs bereits erwähnt, besteht in Griechenland keine Möglichkeit für die Arbeitnehmer, dem Betriebsübergang zu widersprechen. Die Arbeitnehmer haben lediglich die Möglichkeit, ihre Ansichten darzulegen und mit dem alten und dem neuen Arbeitgeber in Verhandlungen zu treten. Die Ansichten der Arbeitnehmer werden in einem Protokoll festgehalten.

Sollte dann ein Arbeitnehmer allerdings der Ansicht sein, dass sich seine Position durch den Übergang verschlechtert hat, stehen ihm, wie bereits erwähnt, alle arbeitsrechtlichen Verteidigungsmittel zur Verfügung (d.h. Kündigung und die gesetzliche Entschädigung).

Es ist ferner festzuhalten, dass selbst ausdrückliche Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, dass die o.g. Schutzvorschriften des Präsidialdekrets 178/2002 im Falle eines Betriebsübergangs keine Anwendung finden, unwirksam sind, da diese Schutzvorschriften zwingendes Recht darstellen. Insofern kann der Übergang der Rechte und Pflichten aus den alten Arbeitsverhältnissen auf den Erwerber nicht ausgeschlossen werden. Auch eine temporäre Einstellung des Betriebs durch den Veräußerer hindert diesen Übergang nicht, wenn der Erwerber diesen nach kurzer Zeit wieder aufnimmt.

4. Der Übergang

Beim eigentlichen Betriebsübergang, also beim Übergang der Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber, sollten noch folgende Verfahrenshandlungen vorgenommen werden:

- Unterzeichnung neuer Arbeitsverträge, falls erforderlich,
- Anwendung der Vorschriften des Präsidialdekrets,
- Mitteilungen an die zuständigen Stellen (Sozialversicherungsträger, Arbeitsamt, Arbeitsaufsichtsbehörde usw.),
- Beantragung der erforderlichen Bescheinigungen.

Nach Durchführung der Betriebsübernahme erhalten Sie dann unsere abschließende Stellungnahme, der Sie sowohl den gesamten Ablauf der durchgeführten Übernahme, als auch den Status der einzelnen Arbeitsverhältnisse nach der Übernahme entnehmen können.

III. Nach der Betriebsübernahme/ Compliance

Auch nach der Durchführung der Betriebsübernahme stehen Ihnen die Mitarbeiter von AP & Generalis gerne zur Verfügung und beraten Sie bei Bedarf zu arbeitsrechtlichen Themen, helfen Ihnen, Gesetzesverstöße zu vermeiden und informieren Sie über aktuelle Gesetzesänderungen.

Für Ihre qualifizierte Beratung im Einzelfall stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachbereichs jederzeit für ein Beratungsgespräch in Athen oder Berlin und natürlich telefonisch oder per Videokonferenz (Teams, Zoom, Skype) zur Verfügung.

AP
GENERALIS
LAW FIRM

Chr. Lada 1 • Gr–10561 • Athens Greece
Tel. +30 210 323 9800 • Fax. +30 210 323 9801
mail@apgp.eu • www.apgp.eu
Members of
DIRO AND EUCONNEX