



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 08.01.1997
COM(96) 696 τελικό

ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

ΣΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ
ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

**ΣΧΕΤΙΚΑ
ΜΕ ΤΗ ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΣΤΗΝ ΑΥΣΤΡΙΑ, ΣΤΗ ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ
ΚΑΙ ΣΤΗ ΣΟΥΗΔΙΑ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 80/987/ΕΟΚ
ΠΕΡΙ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΩΣ ΤΩΝ ΝΟΜΟΘΕΣΙΩΝ
ΤΩΝ ΚΡΑΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ
ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΦΕΡΕΓΓΥΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

Γενικές παρατηρήσεις

1. Στις 15 Ιουνίου 1995, η Επιτροπή ενέκρινε έκθεση σχετικά με τη μεταφορά σε δώδεκα κράτη μέλη της οδηγίας του Συμβουλίου 80/987/ΕΟΚ της 20ής 1980 Οκτωβρίου.¹ Στο μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα κοινωνικής δράσης (1995-1997), η Επιτροπή προβλέπει την κατάρτιση νέας έκθεσης σχετικά με την εφαρμογή της εν λόγω οδηγίας, προκειμένου να συμπεριληφθούν τα νέα κράτη μέλη. Έτσι, η παρούσα έκθεση περιλαμβάνει επίσης τα στοιχεία της έκθεσης του 1995, η οποία εξετάζει επίσης λεπτομερώς το περιεχόμενο των άρθρων της οδηγίας.

2. Η κύρια υποχρέωση των κρατών μελών που απορρέει από την οδηγία είναι, σύμφωνα με το άρθρο 3, να ιδρύσουν οργανισμούς εγγύησης, οι οποίοι να διασφαλίζουν την πληρωμή των ανεξόφλητων απαιτήσεων των μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, οι οποίες προέρχονται από συμβάσεις εργασίας ή από σχέσεις εργασίας και αφορούν την αμοιβή για περίοδο πριν μία ορισμένη ημερομηνία.

Η οδηγία θεσπίζει τις αρχές για τους τρόπους οργάνωσης, χρηματοδότησης και λειτουργίας των οργανισμών εγγύησης (άρθρο 5).

Η οδηγία περιλαμβάνει τρία άρθρα (6-7-8) σχετικά με την κοινωνική ασφάλιση που έχουν ενδιαφέρον τόσο για τα νομικά συστήματα όσο και για συστήματα επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής επικουρικής πρόνοιας. Παρέχει επίσης τη δυνατότητα στα κράτη μέλη να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να αποφεύγονται ορισμένες καταχρήσεις, καλώς και να αρνούνται ή να περιορίζουν υπό ορισμένες προϋποθέσεις την πληρωμή των ανεξόφλητων αποδείξεων εκ μέρους των οργανισμών εγγύησης. (άρθρο 10).

3. Η παρούσα έκθεση εξετάζει την κατάσταση όσον αφορά τη μεταφορά της οδηγίας στα τρία κράτη μέλη. Καταρτίστηκε από ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες και εξετάστηκε από τα αρμόδια υπουργεία των εν λόγω κρατών μελών, οι παρατηρήσεις των οποίων ελήφθησαν υπόψη.

Από την έκθεση εξάγονται τα ακόλουθα συμπεράσματα:

Αυστρία

Ο αυστριακός νόμος περιλαμβάνει ευνοϊκότερες διατάξεις από εκείνες της οδηγίας. Ωστόσο, θα πρέπει να διατυπωθούν ορισμένες παρατηρήσεις.

Τα άτομα που ασκούν αποφασιστική επιρροή στη διαχείριση της επιχείρησης δεν πρέπει να αποκλείονται από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, καθόσον ο εθνικός νόμος χαρακτηρίζει τα άτομα αυτά μισθωτούς και δεν αναφέρονται στο τμήμα I του παραρτήματος της οδηγίας.

Από την άλλη πλευρά, ο αποκλεισμός της κατηγορίας αυτής του προσωπικού από την προστασία λόγω υποτιθέμενης κατάχρησης δεν δικαιολογείται βάσει του άρθρου 10 της οδηγίας.

Φινλανδία

Ο φινλανδικός νόμος περιλαμβάνει ευνοϊκότερες διατάξεις από εκείνες της οδηγίας.

¹ COM (95) 164 τελικό

████████████████████

Συγκεκριμένα, δίνει ευρύτερο περιεχόμενο στην έννοια της αφερεγγυότητας. Πρέπει ωστόσο να σημειωθεί ότι, όσον αφορά τις διατάξεις του άρθρου 8 της οδηγίας που έχουν στόχο να εξασφαλίσουν ότι τα ιδιωτικά συστήματα πρόνοιας είναι σε θέση να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους σε περίπτωση πτώχευσης της επιχείρησης, ο φινλανδικός νόμος δεν συνάδει με το περιεχόμενο και το στόχο του άρθρου αυτού.

Σουηδία

Ο σουηδικός νόμος περιλαμβάνει συχνά ευνοϊκότερες διατάξεις από εκείνες της οδηγίας. Συγκεκριμένα, δίνει ευρύτερο περιεχόμενο στην έννοια της αφερεγγυότητας (π.χ. στον ορισμό). Ωστόσο, οι απαιτήσεις που καλύπτονται από τον οργανισμό εγγύησης δεν περιλαμβάνουν μόνο τις ανεξόφλητες απαιτήσεις των μισθωτών.

Θα πρέπει όμως να γίνουν οι ακόλουθες παρατηρήσεις:

Παρ' όλο που το άρθρο 10 της οδηγίας προβλέπει τη διακριτική ευχέρεια των κρατών μελών να λαμβάνουν μέτρα για την αποτροπή καταχρήσεων σχετικά με την προστασία των αμοιβών εργασίας, είναι αμφίβολο κατά πόσο συμφωνεί με την οδηγία το άρθρο 9α του σουηδικού νόμου που προβλέπει διετή περίοδο για την απόκτηση του δικαιώματος εκ μέρους του μισθωτού, σε περίπτωση που έχει ήδη λάβει αποζημίωση για αμοιβές εργασίας, εκτός αν συντρέχουν ειδικοί λόγοι. Δεν είναι επίσης σαφές κατά πόσο είναι σύμφωνες με την οδηγία οι διατάξεις που ρητά αποκλείουν από την προστασία μισθωτούς οι οποίοι μόνιμοι τους ή από κοινού με στενούς συγγενείς κατέχουν το 20% ή περισσότερο της επιχείρησης.

Η Σουηδία προτίθεται να καταργήσει σύντομα το άρθρο 9α και έτσι θα αρθούν τα προβλήματα σε σχέση με την οδηγία.

Τέλος, οι διατάξεις του άρθρου 8 της οδηγίας όσον αφορά κυρίως την προστασία των δικαιωμάτων προσδοκίας για παροχές γήρατος, συμπεριλαμβανομένων των παροχών επιζώντων, δεν φαίνεται να αποδίδονται στην εθνική νομοθεσία.



ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΥΣΤΡΙΑ

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στις 2 Ιουνίου 1977, η Βουλή της Αυστρίας (Nationalrat) ενέκρινε τον ομοσπονδιακό νόμο για την εξασφάλιση των απαιτήσεων των εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη (Insolvenzgeltsicherungsgesetz - IESG), ο οποίος δημοσιεύτηκε στο φύλλο της Εφημερίδας Ομοσπονδιακής Νομοθεσίας αριθ. 1977/324. Με το νόμο αυτό, παρέχεται ευρεία και γενναιόδωρη εξασφάλιση των απαιτήσεων των εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη. Έκτοτε, πραγματοποιήθηκαν πολλές τροποποιήσεις, η τελευταία των οποίων δημοσιεύεται στην Εφημερίδα Ομοσπονδιακής Νομοθεσίας αριθ. 1995/297. Για την εφαρμογή του νόμου ιδρύθηκε ένα ταμείο με μορφή νομικού προσώπου (Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds, δηλαδή Ταμείο Πτωχευτικής Αποζημίωσης), με πλήρη δικονομικά και δικαιοπρακτικά δικαιώματα. Ο νόμιμος εκπρόσωπος του ταμείου είναι ο ομοσπονδιακός υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Το ταμείο χρηματοδοτείται κυρίως από εισφορές των εργοδοτών, υπό τη μορφή πρόσθετου ποσού στην εισφορά για την ασφάλιση ανεργίας. Δεν προβλέπεται καταβολή συνεισφοράς εκ μέρους των μισθωτών. Άλλοι πόροι συγκεντρώνονται από επιστροφές χρημάτων στο πλαίσιο πτωχευτικών διαδικασιών (απαιτήσεις των εργαζομένων που ικανοποιούνται από το ταμείο εκχωρούνται ex lege στο ταμείο, το οποίο μπορεί να τις διεκδικήσει στο πλαίσιο πτωχευτικής διαδικασίας).

Σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, το ταμείο εξασφαλίζει στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα και στους επιζώντες αυτών την ικανοποίηση, ύστερα από σχετικά αίτηση, των μη παραγεγραμμένων απαιτήσεων που προκύπτουν από τη σχέση εργασίας (εκτός από ορισμένες εξαιρέσεις που αναφέρονται κατωτέρω). Καλύπτονται όλες οι απαιτήσεις πριν από την έναρξη της πτωχευτικής διαδικασίας, καθώς και, κατ'αρχήν, κάθε περαιτέρω απαίτηση για τους τρεις προσεχείς μήνες. Εκτός από τις καθυστερούμενες αμοιβές, η εγγύηση καλύπτει επίσης τις συνεισφορές κοινωνικής ασφάλισης που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι. Το μικτό ανώτατο ποσό της εγγύησης ανέρχεται σήμερα σε 75.600 σελίνια Αυστρίας μηνιαίως.

Η διαχείριση του ταμείου έχει ανατεθεί σε ειδικές ομοσπονδιακές αρχές, τις ομοσπονδιακές υπηρεσίες για τις κοινωνικές υποθέσεις και τα άτομα με ειδικές ανάγκες (ή Ομοσπονδιακές Υπηρεσίες Κοινωνικών Υποθέσεων). Σε περίπτωση μη καταβολής της πτωχευτικής αποζημίωσης, μπορεί να ασκηθεί προσφυγή ενώπιον των εργατικών και κοινωνικών δικαστηρίων.

Η παρούσα έκθεση ασχολείται μόνο με θέματα που έχουν σημασία για τη μεταφορά της οδηγίας.

II. ΠΛΑΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΙ (ΑΡΘΡΑ 1 ΚΑΙ 2)

1) Εργαζόμενος

Σύμφωνα με το άρθρο 1 παράγραφος 1 του IESG προστατεύονται: όλοι οι εργαζόμενοι, οι πρώην εργαζόμενοι και οι επιζώντες αυτών (καθώς και οι νόμιμοι διάδοχοι των δικαιούχων αυτών). Ο νόμος καλύπτει τους εργαζομένους υπό την ευρεία έννοια και συμπεριλαμβάνει επίσης στο άρθρο 2 τα εξομοιούμενα με εργαζομένους άτομα και κάθε άτομο με δικαίωμα προστασίας της αμοιβής λόγω εργασίας κατ'οίκον². Τα εξομοιούμενα με εργαζομένους άτομα ορίζονται βάσει του άρθρου 51 παράγραφος 3 εδάφιο 2 του νόμου περί εργασίας και

² Οι εργαζόμενοι κατ'οίκον δεν θεωρούνται εργαζόμενοι από άποψη σύμβασης εργασίας.

κοινωνικής ασφάλισης (Arbeits-und Sozialgerichtsgesetz - ASGG): πρόκειται δηλαδή για τα άτομα εκείνα τα οποία, ενώ δεν έχουν σχέση εργασίας, εκτελούν εργασία για λογαριασμό συγκεκριμένου ατόμου και είναι οικονομικώς εξαρτημένα. Κατά την εξέταση αυτή πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όλες οι συνθήκες κάθε επιμέρους περίπτωσης (συλλογές εργατικής νομοθεσίας 9944, 9347, 9215).

Το ουσιαστικό κριτήριο είναι η πραγματική οικονομική εξάρτηση από έναν ή περισσότερους εργοδότες. Η εξάρτηση αυτή υπάρχει σε περίπτωση που η ελευθερία λήψης αποφάσεων του εργαζομένου όσον αφορά την εργασία του περιορίζεται στο ελάχιστο και το αποτέλεσμα της εργασίας του το εκμεταλλεύεται η επιχείρηση που αναθέτει την εργασία. Η εργασία πρέπει επομένως να εκτελείται υπό καθεστώς υπαγωγής προς όφελος ενός τρίτου (συλλογή 9315).

Καθοριστική σημασία δεν έχει ο αριθμός των κριτηρίων υπέρ ή κατά της εξομοίωσης, αλλά η συνολική εξέταση της εργασιακής δραστηριότητας. Ο νόμος IESG καλύπτει επίσης τους μαθητευομένους κατά τη διάρκεια του πρώτου έτους της μαθητείας τους και τα άτομα που κατέχουν θέση εργασίας ήσσονος σημασίας σύμφωνα με το γενικό νόμο περί κοινωνικών ασφαλίσεων (άρθρο 5 παράγραφος 2 του ASVG). Ο νόμος IESG δεν αναφέρεται στα άτομα με σχέση εργασίας που δεν είναι κατοχυρωμένη σε έγκυρη σύμβαση εργασίας. Στην περίπτωση όμως όπου η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη επειδή ο εργαζόμενος είναι παράνομα απασχολούμενος αλλοδαπός, τότε αντιμετωπίζεται ως κανονικός εργαζόμενος από άποψη αμοιβής³ και συνεπώς προστατεύεται πλήρως βάσει του IESG. Σε άλλες περιπτώσεις μη έγκυρης σύμβασης εργασίας, ο εργαζόμενος δικαιούται κατ' αρχήν μόνο κατάλληλης αποζημίωσης⁴. Σύμφωνα με τη σχετική νομολογία, και η αποζημίωση αυτή προστατεύεται⁵. Πρέπει επίσης να αναφερθεί η περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος και ο εργοδότης δεν έχουν συνάψει ρητά σύμβαση εργασίας (προφορική ή γραπτή). Στην περίπτωση αυτή πρέπει να εξεταστεί αν υπάρχει σχέση εξάρτησης (σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος χάνει σε μεγάλο βαθμό την ελευθερία του όσον αφορά το χώρο εργασίας, το ωράριο εργασίας και την εργασιακή συμπεριφορά που υπόκειται στην εξουσία ή στο συνεχή έλεγχο του εργοδότη).

Πρέπει δηλαδή να διαπιστωθεί κατά πόσο, σύμφωνα με το άρθρο 863 του αυστριακού αστικού κώδικα, συνάγεται το συμπέρασμα ότι έχει συναφθεί σιωπηρώς σύμβαση εργασίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου. Εφόσον υπάρχει σύμβαση εργασίας υπό την έννοια αυτή, ο εργαζόμενος καλύπτεται από το πεδίο εφαρμογής του νόμου IESG.

Στη νομολογία τονίζεται ρητά ότι ο νόμος IESG χρησιμοποιεί στο άρθρο 1 τον όρο εργαζόμενος όπως ορίζεται στο δίκαιο περί εργασιακών συμβάσεων της Αυστρίας και όχι όπως ορίζεται σε άλλους νόμους (π.χ. στο νόμο περί επιμελητηρίων εργαζομένων ή στον εργατικό κώδικα - *Arbeitsverfassungsgesetz*)⁶. Σύμφωνα με τον εν λόγω ορισμό, εργαζόμενος είναι το άτομο εκείνο που δεσμεύεται συμβατικά να παρέχει εργασία για ορισμένο χρονικό διάστημα σε άλλο άτομο, βάσει εξαρτημένης σχέσης. Η αναφορά αυτή στη σύμβαση εργασίας σημαίνει ότι η ιδιότητα του εργαζομένου δεν αποκτάται με άλλη μη εθελοντική υποχρέωση

³ Βλέπε άρθρο 29 του νόμου περί απασχόλησης αλλοδαπών.

⁴ Βλέπε π.χ. Ανώτατο Δικαστήριο (Oberster Gerichtshof), Δελτίο Εργατικής και Κοινωνικής Νομοθεσίας (ZAS) 1985, 151.

⁵ Βλέπε Schwarz/Reissner/Holzer/Holler, *Die Rechte des Arbeitnehmers bei Insolvenz* (=Δικαιώματα εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη), 3η έκδοση, 1993, 61.

⁶ Διοικητικό Δικαστήριο, Δελτίο Εργατικής και Κοινωνικής Νομοθεσίας 1981, 31, και σε πολλές μετέπειτα αποφάσεις.

εργασίας. Σε απόφασή του, την οποία το ίδιο το Ανώτατο Δικαστήριο (*Oberster Gerichtshof*) χαρακτήρισε θεμελιώδη⁷, τονίζεται ότι η σχέση εξάρτησης αποδεικνύεται από το γεγονός ότι ο εργαζόμενος υπάγεται στη λειτουργική εξουσία του εργοδότη (δηλαδή, είναι οργανωτικά δεσμευμένος, κυρίως όσον αφορά τις ώρες εργασίας, τον τόπο εργασίας και το καθεστώς επίβλεψης). Για τη σύμβαση εργασίας σημασία έχει "ο ουσιαστικός αποκλεισμός της αυτοδιάθεσης του εργαζομένου, ο οποίος, από άποψη τόπου εργασίας, εργάσιμων ωρών και συμπεριφοράς κατά την εργασία, υπάγεται στη διευθυντική εξουσία του εργοδότη, ή, όταν η συμπεριφορά αυτή έχει ήδη προκαθοριστεί στη σύμβαση εργασίας ή καθορίζεται βάσει άλλων κανόνων, υπάγεται τουλάχιστον στο συνεχή έλεγχο του εργοδότη".

Ωστόσο, ο IESG προβλέπει ορισμένες εξαιρέσεις. Ο νόμος δεν ισχύει για τους εργαζομένους που έχουν σχέση εργασίας με ομοσπονδιακές υπηρεσίες, υπηρεσίες ομόσπονδων κρατών, δημοτικών αρχών ή συνδέσμων κοινοτήτων (άρθρο 1 παράγραφος 6 εδάφιο 1). Ο λόγος της εξαιρέσεως αυτής είναι ότι ο κίνδυνος αφερεγγυότητας του εργοδότη στις περιπτώσεις αυτές (περιφερειακές και τοπικές αρχές) είναι στην πράξη ανύπαρκτος. Παρ' όλο που η αφερεγγυότητα των αρχών αυτών είναι νομικά δυνατή, καθόσον αποτελούν πρόσωπα δημόσιου δικαίου, ικανά να αποκτούν περιουσία, τούτο δεν έχει συμβεί ποτέ, ενώ ο κίνδυνος αυτός περιγράφεται στη νομική επιστήμη κυρίως ως θεωρητικό ενδεχόμενο⁸. Τούτο τονίστηκε πρόσφατα από το Συνταγματικό Δικαστήριο της Αυστρίας⁹ κατά την εξέταση νομοθετικής διάταξης βάσει της οποίας οι Ομοσπονδιακοί Σιδηρόδρομοι της Αυστρίας αποσπάστηκαν από τις ομοσπονδιακές διοικητικές αρχές και απέκτησαν ξεχωριστή νομική προσωπικότητα. Με το νόμο αυτό, μεταβιβάστηκαν, μεταξύ άλλων, οι εργασιακές σχέσεις των σιδηροδρομικών υπαλλήλων από τις ομοσπονδιακές αρχές στο νέο αυτό νομικό πρόσωπο. Το Συνταγματικό Δικαστήριο έκρινε ότι η ενέργεια αυτή αποτελεί απαράδεκτη προσβολή της αυτονομίας του ατόμου¹⁰, καθόσον οι εν λόγω εργαζόμενοι, σε σχέση με τις απαιτήσεις αμοιβής τους, "χάνουν τη σημαντική προστασία την οποία απολάμβαναν λόγω της, κατ' αρχήν, δυνατότητας που είχαν να προσφύγουν στην απεριόριστη κάλυψη που παρείχε ο εργοδότης τους, δηλαδή το ομοσπονδιακό κράτος". Ο νομοθέτης έπρεπε να είχε ορίσει ότι οι ομοσπονδιακές αρχές θα εξακολουθήσουν να εγγυώνται τις απαιτήσεις αυτές. Κατά συνέπεια, το Συνταγματικό Δικαστήριο παραδέχθηκε ότι υφίσταται κίνδυνος αφερεγγυότητας της νέας ανεξάρτητης σιδηροδρομικής εταιρείας, όχι όμως των ομοσπονδιακών αρχών.

Όσον αφορά τις αρχές τοπικής αυτοδιοίκησης, οι δήμοι είναι εκείνοι οι οποίοι διατρέχουν το μεγαλύτερο κίνδυνο αφερεγγυότητας, για την πρόληψη του οποίου προβλέπονται οι εξής διατάξεις: τα άρθρα 12 και 13 του νόμου περί οικονομικής οργάνωσης και το άρθρο 20 επ. του νόμου περί οικονομικής αντιστάθμισης προβλέπουν επιδοτήσεις του κράτους προς τους δήμους για την αποφυγή του κινδύνου αφερεγγυότητας. Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 119 παράγραφος 2 του συνταγματικού νόμου, τα ομόσπονδα κράτη ελέγχουν την οικονομική διαχείριση των δήμων, ακόμα και στους τομείς αποκλειστικής τους αρμοδιότητας.

⁷ Δελτίο Εργατικής και Κοινωνικής Νομοθεσίας 1982, 10.

⁸ Βλέπε. Petschck/Reimer/Schiemer, *Das österreichische Insolvenzrecht* (=Αυστριακό πτωχευτικό δίκαιο), 1973, 21; Fasching, *Konkurs, Ausgleich und Zwangsvollstreckung bei Gemeinden* (=Πτώχευση, ανταγωνισμός και αναγκαστική εκτέλεση σε σχέση με δημοτικές αρχές), 1983; Rebhahn/Strasser, *Zwangsvollstreckung und Insolvenz bei Gemeinden* (=Αναγκαστική εκτέλεση και πτώχευση σε σχέση με δημοτικές αρχές), 1989.

⁹ Απόφαση της 9.3.1995, G 28/93, 1995, A 67.

¹⁰ Οι σιδηροδρομικοί υπάλληλοι είχαν προσληφθεί από τις ομοσπονδιακές αρχές με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Σύμφωνα με τα άρθρα 127 παράγραφος 7 και 127α παράγραφος 7 του συνταγματικού νόμου, τα ομόσπονδα κράτη μπορούν να ζητήσουν την άσκηση διαχειριστικού ελέγχου εκ μέρους του Ελεγκτικού Συνεδρίου, το οποίο ελέγχει ιδίω δικαιώματι μόνο τους δήμους άνω των 20.000 κατοίκων. Στη (σχεδόν απίθανη) περίπτωση που ένας δήμος περιέλθει σε κατάσταση αφερεγγυότητας, δεν θίγονται τα δικαιώματα των εργαζομένων στο δήμο για καταβολή των αμοιβών, καθόσον τα ομόσπονδα κράτη αναλαμβάνουν τη σχετική οικονομική επιβάρυνση.

Εξαιρούνται επίσης οι εργαζόμενοι, οι εργοδότες των οποίων απολαμβάνουν ασυλία σύμφωνα με το διεθνές δίκαιο ή την αυστριακή νομοθεσία (ομοίως IESG, άρθρο 1 παράγραφος 6 εδάφιο 1). Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του νόμου¹¹, τα άτομα αυτά δεν μπορούν να υποβληθούν σε πτωχευτική διαδικασία στην Αυστρία.

Εξαιρούνται επίσης τα μέλη κάθε οργάνου νομικού προσώπου που είναι αρμόδιο για τη νομική εκπροσώπηση του νομικού αυτού προσώπου. Η εξαίρεση αυτή ισχύει χωρίς να εξετάζεται ο βαθμός επιρροής στη διοίκηση της επιχείρησης. Για παράδειγμα, εξαιρούνται τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου ανώνυμων εταιρειών, συνεταιρισμών ή ενώσεων, καθώς και οι διευθυντές εταιρειών περιορισμένης ευθύνης. Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του νόμου, τα άτομα αυτά εξαιρούνται, επειδή δεν μπορούν να χαρακτηριστούν εργαζόμενοι υπό την έννοια του αυστριακού δικαιώματος συναπόφασης (άρθρο 36 του εργατικού κώδικα)¹². Εξαιρούνται ομοίως οι εταίροι με κυρίαρχη θέση στην εταιρεία, ακόμα και βάσει καταπιστευματικής διαχείρισης (τροποπ. IESG, άρθρο 1 παράγραφος 6 εδάφιο 4).

Σύμφωνα με τη νομολογία, αν τα άτομα ασκούσαν τα καθήκοντα αυτά ως μέλη οργάνου νομικού προσώπου για ορισμένο μόνο χρονικό διάστημα, τότε θεωρούνται εργαζόμενοι για τον υπόλοιπο χρόνο που δεν ασκούσαν τα καθήκοντα αυτά και οι απαιτήσεις τους προστατεύονται¹³. Σε πρόσφατη απόφασή του¹⁴, το Ανώτατο Δικαστήριο έδωσε ακόμα στενότερη ερμηνεία: σε περίπτωση που ο διευθυντής εταιρείας περιορισμένης ευθύνης απομακρυνθεί από τη θέση του ή παραιτηθεί κατά το χρόνο επέλευσης της αφερεγγυότητας, αλλά παραμένει στην επιχείρηση ως εργαζόμενος βάσει των όρων της μέχρι τούδε σύμβασης εργασίας του, δεν προστατεύεται, καθόσον οι οργανικές του δραστηριότητες "διατηρούν τα αποτελέσματά τους" όσον αφορά την προστασία σε περίπτωση αφερεγγυότητας.

Οι εξαιρέσεις που αναφέρθηκαν αντιμετωπίζονται με διαφορετικό τρόπο υπό το πρίσμα της οδηγίας. Σύμφωνα με την αυστριακή νομολογία, τα μέλη διοικητικού συμβουλίου ανώνυμης εταιρείας και κάθε νομικού προσώπου με παρόμοια δομή (π.χ. ταμειυτήρια) δεν μπορούν να θεωρούνται εργαζόμενοι, εξ αιτίας της θέσης τους ως μελών του αρμόδιου, κατά το εταιρικό δίκαιο, οργάνου νομικού προσώπου¹⁵. Η εξαίρεση αυτή είναι σύμφωνη με την οδηγία. Ομοίως, η νομολογία ορίζει ότι οι εταίροι που ασκούν βαρύνουσα επιρροή στη

¹¹ Ερμηνευτικές παρατηρήσεις σε νομοσχέδιο της κυβέρνησης (EB), 446 παραρτήματα σε στενογρ. πρακτικά της Βουλής (= Beil. NR), 15η νομοθετική περίοδος (= 15. GP), 5.

¹² Βλέπε EB 446 Beil. NR, 15. GP, 5.

¹³ π.χ. Συνταγματικό Δικαστήριο (VwGH), Συλλογή εργατικής νομολογίας = Arb. 10.469/1984; OGH, Das Recht der Arbeit (= Εργατικό Δίκαιο) = öRdA 1992, 220.

¹⁴ Απόφαση της 22.9.1993, 9 Ob S16/93.

¹⁵ Βλέπε Ανώτατο Δικαστήριο, Arb 9371/1975, 10.406/1985

διοίκηση της επιχείρησης δεν μπορούν να θεωρούνται εργαζόμενοι της επιχείρησης, ακόμα και στην περίπτωση που προσφέρουν υπηρεσίες ως συνεργάτες¹⁶.

Αντίθετα, για τους διευθυντές εταιρειών περιορισμένης ευθύνης και τα μέλη των διοικητικών συμβουλίων ενώσεων και άλλων νομικών προσώπων, εξαρτάται από το είδος της σύμβασης που έχει συναφθεί, αν θα θεωρηθούν εργαζόμενοι ή ανεξάρτητοι πάροχοι υπηρεσιών (δηλαδή δεν απασχολούνται βάσει σύμβασης εργασίας αλλά ως ανεξάρτητα άτομα). Ακόμα και αν σε συγκεκριμένες περιπτώσεις χαρακτηρίζονται βάσει σύμβασης εργασίας ως εργαζόμενοι, εντούτοις δεν καλύπτονται από το νόμο IESG.

Παρ' όλο που ο αποκλεισμός αυτών των ομάδων ατόμων από την προστασία του νόμου IESG είναι σύμφωνος με την οδηγία, καθόσον δεν πρόκειται για μισθωτούς βάσει εργασιακής σύμβασης, η Αυστρία απέκλεισε ρητά τις ομάδες αυτές από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, με σχετική αναφορά στο τμήμα I του παραρτήματος της οδηγίας. Η εξαίρεση αφορά: "τα μέλη οργάνου νομικού προσώπου που είναι αρμόδιο για την εκπροσώπηση του εν λόγω νομικού προσώπου" και "οι εταίροι που ασκούν αποφασιστική επιρροή στην εταιρεία, ακόμα και αν η επιρροή αυτή ασκείται βάσει καταπιστευματικής σχέσης". Έτσι, νομιμοποιείται ο αποκλεισμός μελών διευθυντικού οργάνου νομικού προσώπου που, σύμφωνα με την αυστριακή νομοθεσία, μπορούν υπό ορισμένες συνθήκες να θεωρηθούν μισθωτοί.

Από το 1995, (τροποπ. IESG, άρθρο 1 παράγραφος 6 εδάφιο 3) όλα τα ηγετικά στελέχη ("*leitende Angestellte*"), που ασκούν μονίμως σημαντική επιρροή στη διοίκηση επιχείρησης, αποκλείονται από το πεδίο προστασίας του νόμου IESG, χωρίς όμως η εξαίρεση αυτή να έχει ενσωματωθεί στο παράρτημα της οδηγίας. Η νέα αυτή διάταξη αντιγράφηκε από το νόμο του 1992 περί εργατικών και υπαλληλικών επιμελητηρίων και εργατικών και υπαλληλικών ομοσπονδιακών επιμελητηρίων (*Gesetz über die Kammern für Arbeiter und Angestellte und die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte*) (εν συντομία, νόμος περί επιμελητηρίων εργαζομένων). Στο άρθρο 10 παράγραφος 1 του εν λόγω νόμου, προβλέπεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι ανήκουν σε επιμελητήρια, ενώ διευρύνεται η κατηγορία των ατόμων που χαρακτηρίζονται εργαζόμενοι με ορισμένες ομάδες, όπως οι άνεργοι. Το άρθρο 10 παράγραφος 2 του νόμου αναφέρει τα άτομα που δεν ανήκουν σε επιμελητήρια εργαζομένων: Στο εδάφιο 1 αναφέρονται οι δημόσιοι υπάλληλοι και στο εδάφιο 2, μεταξύ άλλων, τα ηγετικά στελέχη (*leitende Angestellte*) που ασκούν αποφασιστική επιρροή στη διαχείριση της επιχείρησης. Έτσι, τα άτομα αυτά δεν θεωρούνται εργαζόμενοι βάσει του θεμελιώδους αυτού νόμου για την Αυστρία. Σύμφωνα με το άρθρο 1, τα επιμελητήρια εργαζομένων εκπροσωπούν και προωθούν τα κοινωνικά, οικονομικά, επαγγελματικά και πολιτιστικά συμφέροντα των εργαζομένων (ανδρών και γυναικών) και βασίζονται, όπως προαναφέρθηκε, στην αρχή της υποχρεωτικής συμμετοχής όλων των εργαζομένων. Επιπλέον, τα επιμελητήρια εξοικονομούνται εκ του νόμου να συνάπτουν συλλογικές συμφωνίες, παρόλο που στην πράξη αφήνουν το καθήκον αυτό στα εργατικά σινδικάτα.

Στην αιτιολογική έκθεση του IESG¹⁷ αναφέρονται ως παραδείγματα εργαζομένων με αποφασιστική επιρροή οι διευθυντές εμπορικών και τεχνικών τμημάτων και οι επικεφαλείς λογιστηρίων και τμημάτων προσαπικού. Είναι αμφίβολο όμως κατά πόσο οι επικεφαλείς λογιστηρίων ασκούν αποφασιστική επιρροή στη διοίκηση της επιχείρησης λόγω της θέσης τους. Αναμένεται ότι σύμφωνα με τη νομολογία για τον IESG τα άτομα αυτά δεν θα θεωρούνται "ηγετικά στελέχη".

¹⁶ Διοικητικό Δικαστήριο, ZAS 1981, 31· OGH (Ανώτατο Δικαστήριο), eolex 1990, 305.

¹⁷ EB, 134 Beil NR, 19. GP, 82.

Η αιτιολογική έκθεση αναφέρει επίσης τους λόγους των εξαιρέσεων αιτών. Στόχος είναι να αποκλειστούν από την προστασία σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη τα άτομα με καθήκοντα παραπλήσια του εργοδότη όσον αφορά τη διαχείριση της επιχείρησης.

Η εξαίρεση των ατόμων αυτών δημιουργεί ορισμένα ερωτήματα σε σχέση με το άρθρο 1 της οδηγίας. Στην απόφασή του στην υπόθεση Wagner Miret (C-334/92), το Δικαστήριο έκρινε ότι τα ανώτερα διοικητικά στελέχη προστατεύονται σε περίπτωση αφερεγγυότητας, αν χαρακτηρίζονται από την εθνική νομοθεσία ως εργαζόμενοι και δεν αναφέρονται στο τμήμα I του παραρτήματος της οδηγίας. Σύμφωνα με την αυστριακή νομοθεσία, το καθεστώς των ηγετικών αυτών στελεχών είναι διττό. Από τη μία πλευρά, υπάγονται στο νόμο περί υπαλλήλων, ο οποίος ρυθμίζει τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας, καθώς και στο τμήμα I του εργατικού κώδικα (*Arbeitsverfassungsgesetz*) όσον αφορά τα αποτελέσματα των συλλογικών συμβάσεων. Από την άλλη πλευρά, δεν λογίζονται ως εργαζόμενοι βάσει του τμήματος II του εργατικού κώδικα που ρυθμίζει διεξοδικά την εκπροσώπηση των συμφερόντων των εργαζομένων εκ μέρους των επιτροπών εργαζομένων στις επιχειρήσεις. Για το λόγο αυτό, η εργασιακή τους σχέση δεν καλύπτεται από τις συμφωνίες της επιχείρησης, ενώ συχνά εξαιρούνται επίσης από τις συλλογικές συμβάσεις. Από εθνική άποψη έχει επίσης σημασία το γεγονός ότι εξαιρούνται από την ευρεία εκπροσώπηση όλων των συμφερόντων των εργαζομένων εκ μέρους των επιμελητηρίων των εργαζομένων.

Η αυστριακή εργατική νομοθεσία περιλαμβάνει διαφορετικούς ορισμούς της ομάδας των ηγετικών στελεχών, οι εργασιακές σχέσεις των οποίων δεν διέπονται από το Εργατικό Δίκαιο. Όπως προαναφέρθηκε, στην κατηγορία αυτή ανήκουν τα ηγετικά εκείνα στελέχη τα οποία ασκούν αποφασιστική επιρροή στη διοίκηση της επιχείρησης. Τα στελέχη αυτά αποκλείονται από τα όργανα που εκπροσωπούν σύμφωνα με το νόμο τους αυστριακούς εργαζομένους και στα οποία ανήκουν υποχρεωτικά όλοι οι χειρωνακτικά εργαζόμενοι και οι υπάλληλοι. Ο νόμος IESG επέλεξε τον αυστηρό αυτό ορισμό των ηγετικών στελεχών.

Στο μέρος II του εργατικού κώδικα (άρθρο 36 παράγραφος 2 εδάφιο 3) προβλέπεται ο αποκλεισμός όλων των ηγετικών στελεχών που ασκούν σημαντική επιρροή στη διοίκηση της επιχείρησης. Σε επιχείρηση που χωρίζεται σε περισσότερες μονάδες, τα διοικητικά στελέχη κάθε επιμέρους μονάδας, που δεν ασκούν επιρροή στη διοίκηση της ίδιας της επιχείρησης, χαρακτηρίζονται επίσης ως "ηγετικά στελέχη". Ο λόγος είναι ότι τα άτομα αυτά αποτελούν τους συνομιλητές των επιτροπών των εργαζομένων κάθε μονάδας και έναντι των επιτροπών αυτών επέχουν θέση εργοδότη. Ωστόσο, τα ανώτερα αυτά διοικητικά στελέχη σε επίπεδο μονάδων επιχείρησης (*Führungskräfte*) είναι μέλη των εργατικών επιμελητηρίων και προστατεύονται από τον IESG.

Ο νόμος περί ωραρίου εργασίας προβλέπει τον αποκλεισμό των ηγετικών στελεχών που είναι ατομικά υπεύθυνοι για την άσκηση οικιαστικών διοικητικών καθηκόντων (άρθρο 1 παράγραφος 2 εδάφιο 8). Εκτός από τα διοικητικά στελέχη σε επίπεδο επιχείρησης και μονάδων που προαναφέρθηκαν, στα στελέχη αυτά συγκαταλέγονται επίσης τα ανώτερα στην ιεραρχία στελέχη που είναι όμως υφιστάμενοι των διευθυντών των μονάδων. Ο ευρύς αυτός ορισμός των "ηγετικών στελεχών" υιοθετήθηκε πρόσφατα από το νόμο περί επιθεωρήσεων εργασίας (άρθρο 23 παράγραφος 2) σε ένα εντελώς διαφορετικό πλαίσιο, δηλαδή όσον αφορά τον ορισμό των εκπροσώπων που επιβλέπουν το καθεστώς προστασίας των εργαζομένων στις μονάδες και οι οποίοι είναι αρμόδιοι για την εφαρμογή της προστασίας αυτής αντί του εργοδότη. Οι μόνοι που επιτρέπεται να κατέχουν τέτοιες θέσεις είναι τα ηγετικά στελέχη (*leitende Angestellte*) που είναι ατομικά υπεύθυνοι για την εκτέλεση σημαντικών διοικητικών καθηκόντων.

Διαπιστώνεται συνεπώς ότι ο νόμος IESG δεν αποκλείει όλα τα ηγετικά στελέχη υπό την έννοια της αυστριακής εργατικής νομοθεσίας, αλλά μόνο τον κεντρικό πυρήνα, δηλαδή τα άτομα εκείνα που είναι συνυπεύθυνα για τη λήψη των αποφάσεων της επιχείρησης

Επομένως, ο νόμος IESG δεν προβλέπει την εξαίρεση όλων των εργαζομένων που ασκούν αποφασιστική επιρροή, αλλά μόνο των στελεχών εκείνων για τα οποία ο νομοθέτης μπορεί να υποθέσει ότι είναι συνυπεύθυνα για την επέλευση της αφερεγγυότητας. Πρέπει όμως να τονιστεί ότι, σύμφωνα με την απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου της 16ης Δεκεμβρίου 1993 στην υπόθεση C-334/92 (Teodoro Wagner Miret), "τα ανώτερα διοικητικά στελέχη δεν εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 80/987/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 20ής Οκτωβρίου 1980 σχετικά με την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών για την προστασία των μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη ... εφόσον χαρακτηρίζονται από την εθνική νομοθεσία ως εργαζόμενοι και δεν αναφέρονται στο τμήμα I του παραρτήματος της οδηγίας.

Αν και το αυστριακό δίκαιο τείνει να αποδέχεται την περιοριστική ερμηνεία της έννοιας των "ηγετικών στελεχών", ο αποκλεισμός της κατηγορίας αυτής των ατόμων δεν δικαιολογείται σύμφωνα με την προαναφερθείσα απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου.

Στην ομάδα αυτή των ατόμων θα αναφερθούμε εκ νέου στο τμήμα VI που αφορά το άρθρο 10 της οδηγίας.

Τέλος, εξαιρούνται επίσης οι φυλακισμένοι που υποχρεούνται σε εργασία. Τα άτομα αυτά δεν χαρακτηρίζονται ως εργαζόμενοι, καθόσον δεν παρέχουν οικειοθελώς εργασία.

2) Εργοδότης

Η νομοθεσία της Αυστρίας δεν περιλαμβάνει σαφή ορισμό του όρου "εργοδότης". Ως εργοδότης λογίζεται ο αντισυμβαλλόμενος του εργαζομένου. Ακόμα και στην περίπτωση συμβάσεων εκμίσθωσης εργατικού δυναμικού δεν προκύπτουν προβλήματα, καθόσον οι εργαζόμενοι διατρέχουν κίνδυνο μόνο σε περίπτωση αφερεγγυότητας του επιχειρηματία εκείνου έναντι του οποίου έχουν απαίτηση αμοιβής, δηλαδή του αντισυμβαλλομένου. Συνήθως πρόκειται για τον εκμισθωτή του εργατικού δυναμικού.

Αναφέρθηκε ανωτέρω ότι οι αρχές τοπικής αυτοδιοίκησης δεν μπορούν να θεωρηθούν εργοδότες.

3) Αφερεγγυότητα

Ο νόμος περιλαμβάνει εξαντλητικό κατάλογο των περιπτώσεων αφερεγγυότητας όπου προβλέπεται εξασφάλιση των απαιτήσεων των εργαζομένων (άρθρο 1 παράγραφος 1 και άρθρο 1α του νόμου IESG):

- Έναρξη διαδικασιών πτώχευσης.
- Έναρξη διαδικασιών συμβιβασμού.
- Εντολή εποπτείας επιχείρησης (μόνο για τράπεζες).
- Απόρριψη της πτώχευσης λόγω έλλειψης περιουσιακών στοιχείων.
- Απόρριψη της πτώχευσης νομικών προσώπων που έχουν ήδη διαλυθεί ή προσωπικών εταιρειών των οποίων τα περιουσιακά στοιχεία έχουν ήδη διανεμηθεί.
- Διακοπή προκαταρκτικής διαδικασίας χωρίς να αρχίσει η διαδικασία πτώχευσης που ακολουθεί.
- Απόρριψη της αίτησης πτώχευσης λόγω έλλειψης δικαιοδοσίας του δικαστηρίου.

- Απόφαση του δικαστηρίου σχετικά με τη διακοπή διερεύνησης κληρονομιάς, εξ αιτίας του ασήμαντου μεγέθους της περιουσίας του εκλειπόντος.
- Δικαστική μείωση της αξίωσης αποζημίωσης, λόγω επιδείνωσης της οικονομικής κατάστασης του εργοδότη.

Συνεπώς, ο νόμος όρισε την αφερεγγυότητα υπό την ευρύτερη δυνατή έννοια και επιχείρησε, με διάφορες τροποποιήσεις, να καλύψει όλες τις γνωστές τυπικές διαδικασίες. Οι μόνες περιπτώσεις που δεν καλύπτονται είναι οι ανεπίσημες ιδιωτικές ρυθμίσεις και οι απολύτως άτυπες μορφές εργασίας όπου δεν μπορούν να κινηθούν τυπικές πτωχευτικές διαδικασίες¹⁸.

4) Απαιτήσεις που απορρέουν από συμβάσεις και σχέσεις εργασίας

Όπως επισημάνθηκε ανωτέρω, οι απαιτήσεις για αμοιβές εργασίας από άκυρες συμβάσεις εργασίας αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο όπως οι απαιτήσεις από έγκυρες συμβάσεις εργασίας. Συνεπώς, αρκεί να εξεταστούν καλύτερα οι τελευταίες.

Η προστασία που παρέχεται βάσει του IESG δεν περιορίζεται μόνο στην ικανοποίηση απαιτήσεων για αμοιβές. Προστατεύονται επίσης οι εξής ισχύουσες, μη παραγραφείσες απαιτήσεις που δεν ακυρώνονται από άλλη αιτία και απορρέουν από σύμβαση εργασίας η οποία μπορεί να ισχύει ή να έχει ήδη λήξει (άρθρο 1 παράγραφος 2 IESG):

- απαιτήσεις για αμοιβές εργασίας (που ισχύουν και απορρέουν από τη λήξη της σχέσης εργασίας), καθώς και οι συνεισφορές των εργαζομένων στην υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση·
- απαιτήσεις αποζημίωσης·
- λοιπές απαιτήσεις κατά του εργοδότη·
- δικαστικά έξοδα.

Λαμβάνοντας υπόψη την εκτενή αυτή κάλυψη, δεν χρειάζεται να εξεταστεί αν η απαίτηση λόγω λήξης της σχέσης απασχόλησης προκύπτει από τη σύμβαση ή ως αξίωση αποζημίωσης. Αμφότερες οι περιπτώσεις καλύπτονται. Το ζήτημα της προστασίας των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων θα εξεταστεί κατωτέρω.

Παρέχεται προστασία ακόμα και αν οι απαιτήσεις έχουν ενεχυρασθεί, κατασχεθεί ή μεταβιβαστεί σε άλλο άτομο.

Οι απαιτήσεις που "αποκλείονται για άλλους λόγους" θα εξεταστούν σε σχέση με το άρθρο 10.

5) Ημερομηνία αναφοράς της εγγύησης και χρονικός περιορισμός για την πληρωμή απαιτήσεων (άρθρο 3, παράγραφος 2 και άρθρο 4, παράγραφος 2)

Όπως προκύπτει από τις παρατηρήσεις στο σημείο 3, ο Αυστριακός νομοθέτης επέλεξε ως ημερομηνία αναφοράς την ημερομηνία έναρξης της πτωχευτικής διαδικασίας ή των λοιπών σχετικών τυπικών αποφάσεων (άρθρο 4 παράγραφος 2 πρώτη περίπτωση της οδηγίας). Ο νόμος IESG δεν εξασφαλίζει όμως μόνο τις απαιτήσεις πριν από το χρονικό αυτό σημείο, αλλά και τις επόμενες απαιτήσεις, για διάστημα τουλάχιστον 3 μηνών.

¹⁸ Για παραδείγματα βλέπε Schwarz/Reissner/Holzer/Holler, *Die Rechte des Arbeitnehmers bei Insolvenz*, 3η έκδοση 1993, 73.

Όσον αφορά τις απαιτήσεις που προηγούνται της ημερομηνίας αναφοράς, ο μόνος περιορισμός που προβλέπεται στον IESG είναι ότι δεν πρέπει να έχουν παραγραφεί ή να έχουν απωλεσθεί. Η προθεσμία παραγραφής των απαιτήσεων για αμοιβές και, γενικά, των απαιτήσεων για αποζημίωση ανέρχεται σε τρία έτη, πλην όμως η προθεσμία αυτή μπορεί να μειωθεί με ιδιωτικές συμφωνίες ή συλλογικές συμβάσεις. Ωστόσο, η περίοδος αυτή δεν μπορεί να μειωθεί σε βαθμό ώστε να δυσχεραίνεται υπερβολικά η ικανοποίηση των απαιτήσεων χωρίς προφανή λόγο¹⁹. Οι νόμοι και οι συλλογικές συμβάσεις προβλέπουν ορισμένες φορές ότι τα δικαιώματα παραγράφονται αν δεν ασκηθούν από τον εργαζόμενο εντός ορισμένης περιόδου. Οι διατάξεις αυτές περί παραγραφής ή απώλειας του δικαιώματος εφαρμόζονται τόσο σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη όσο και σε περίπτωση αξιόχρεου εργοδότη.

Στο βαθμό που το σημείο αφετηρίας για τον υπολογισμό της προστασίας προηγείται της ημερομηνίας της αναγκαστικής εκτέλεσης στην περιουσία του εργοδότη, η αυστριακή νομοθεσία είναι σύμφωνη με τα προαναφερθέντα άρθρα της οδηγίας.

Σύμφωνα με ειδική διάταξη του IESG, εξασφαλίζονται αναδρομικά οι συνεισφορές κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων για ανώτατη περίοδο δύο ετών (άρθρο 13α).

6) Ανώτατο όριο στη διασφάλιση πληρωμής απαιτήσεων (άρθρο 4, παράγραφος 3)

Το ανώτατο όριο που ορίζεται στον IESG είναι το διπλάσιο της ανώτατης μηνιαίας συνεισφοράς για ασφάλιση γήρατος, που ανέρχεται σε 37.800 σελίνια Αυστρίας (άρθρο 1 παράγραφος 4). Έτσι το ανώτατο όριο ανέρχεται σήμερα σε 75.600 σελίνια Αυστρίας. Το ποσό αυτό προσαρμόζεται ετησίως. Το ποσό είναι κατά πολύ υψηλότερο του μέσου εισοδήματος των εργαζομένων και καλύπτει επίσης υψηλά εισοδήματα. Υπολογίζονται επίσης πληρωμές από τον εργοδότη ή από την περιουσία του πτωχεύσαντος για κάθε μεμονωμένη απαίτηση.

III. ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΕΓΓΥΗΣΗΣ (ΑΡΘΡΟ 5)

Όπως αναφέρθηκε στην εισαγωγή, οι πληρωμές καταβάλλονται από το Ταμείο Πτωχευτικής Αποζημίωσης το οποίο είναι ένα ανεξάρτητο νομικό πρόσωπο δημόσιου δικαίου. Οι πόροι του ταμείου προορίζονται για συγκεκριμένο στόχο (άρθρο 12 παράγραφος 5). Το ταμείο δεν επηρεάζεται από την αφερεγγυότητα εργοδότη. Οι πληρωμές πραγματοποιούνται μέσω των ομοσπονδιακών υπηρεσιών κοινωνικών υποθέσεων. Πρόκειται για ειδικές διοικητικές υπηρεσίες που υπάγονται στις ομοσπονδιακές αρχές.

Το μεγαλύτερο ποσοστό των πόρων του ταμείου προέρχεται από εισφορές εργοδοτών που καταβάλλονται ως πρόσθετα ποσά στις εισφορές ασφάλισης ανεργίας και το ύψος των οποίων καθορίζεται με διάταγμα του Ομοσπονδιακού Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Δεν προβλέπονται συνεισφορές των εργαζομένων. Οι εγγυημένες απαιτήσεις των εργαζομένων μεταβιβάζονται ex lege στο ταμείο (άρθρο 11 του IESG). Στη συνέχεια, το ταμείο μπορεί να διεκδικήσει τα ποσά αυτά μέσω των πτωχευτικών διαδικασιών. Έτσι προκύπτουν νέοι πόροι για το ταμείο.

Ο νόμος IESG δεν προβλέπει ότι η μη καταβολή των υποχρεωτικών εισφορών εκ μέρους του εργοδότη μπορεί να περιορίσει τις παροχές προς τον εργαζόμενο.

¹⁹ Βλέπε Ανώτατο Δικαστήριο, Δελτίο Εργατικής και Κοινωνικής νομοθεσίας 1983, 177.

**IV. Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΦΕΡΕΓΓΥΟΤΗΤΑΣ
ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ
ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
(ΑΡΘΡΑ 6 - 8)**

1) Άρθρο 6

Όπως προαναφέρθηκε, η Αυστρία δεν έχει χρησιμοποιήσει το άρθρο 6. Οι συνεισφορές κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων προστατεύονται και καταβάλλονται εκ μέρους του ταμείου στους φορείς κοινωνικής ασφάλισης. Δεν προστατεύονται μόνο οι συνεισφορές των εργοδοτών.

2) Άρθρο 7

Προβλέπονται συνεισφορές των εργαζομένων μόνο για ασφάλιση ασθένειας, γήρατος και ανεργίας. Οι τρεις αυτοί ασφαλιστικοί κλάδοι διέπονται από την αρχή της ασφάλισης *ipso jure*²⁰, δηλαδή η ασφαλιστική κάλυψη παρέχεται ανεξάρτητα από το αν καταβάλλονται συνεισφορές. Σημασία έχει μόνο η ύπαρξη αμειβόμενης σχέσης εργασίας. Ειδικές ρυθμίσεις ισχύουν μόνο για την υποχρεωτική ασφάλιση γήρατος σε περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος δεν είναι δηλωμένος ή δηλώθηκε με καθυστέρηση: στην περίπτωση αυτή, οι περίοδοι ασφάλισης γήρατος κατοχυρώνονται μόνο αν καταβληθούν αναδρομικά οι συνεισφορές εντός ορισμένης προθεσμίας (άρθρο 225 παράγραφος 1 εδάφιο β του γενικού νόμου περί κοινωνικής ασφάλισης - ASVG). Η περίπτωση αυτή όμως δεν σχετίζεται με την καθυστέρηση καταβολής συνεισφορών λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη, καθόσον οι εργαζόμενοι εξακολουθούν να είναι εγγεγραμμένοι. Κατά συνέπεια, οι εργαζόμενοι δεν υφίστανται άμεσες επιπτώσεις από άποψη κοινωνικής ασφάλισης εξαιτίας της αφερεγγυότητας του εργοδότη τους.

Έμμεσες επιπτώσεις είναι δυνατόν να προκύψουν στον τομέα της εθελοντικής ασφάλισης ασθένειας. Η ασφάλιση αυτή αφορά μόνο εργαζομένους με χαμηλό εισόδημα από τη σχέση εργασίας τους (σήμερα, κατ' ανώτατο όριο, 3.452 σελίνια Αυστρίας μηνιαίως). Στην περίπτωση αυτή, οι εργαζόμενοι εξαιρούνται από την υποχρεωτική ασφάλιση ασθένειας και γήρατος. Οι εργαζόμενοι αυτοί μπορούν να αυτασφαλιστούν. Σύμφωνα με το σύστημα ασφάλισης ασθένειας, η αυτασφάλιση αυτή λήγει σε περίπτωση που δεν καταβληθούν εισφορές για περίοδο μεγαλύτερη των δύο μηνών (άρθρο 16 παράγραφος 6 του γενικού νόμου περί κοινωνικής ασφάλισης- ASVG), ενώ βάσει του συστήματος εθελοντικής ασφάλισης γήρατος, δεν αποκτούν περαιτέρω περιόδους κάλυψης σε περίπτωση διακοπής της καταβολής εισφορών. Τοίτο σημαίνει ότι η αφερεγγυότητα του εργοδότη θα επηρεάσει τους εργαζομένους μόνον αν σταματήσουν να καταβάλλουν συνεισφορές για την εθελοντική ασφάλιση.

3) Εγγυήσεις για κερτημένα δικαιώματα και δικαιώματα προσδοκίας στο πλαίσιο ιδιωτικών συστημάτων πρόνοιας γήρατος (άρθρο 8)

Προτού εξεταστεί το θέμα αυτό λεπτομερώς, πρέπει να τονιστεί ότι τα συστήματα επαγγελματικής συνταξιοδότησης δεν διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην Αυστρία λόγω του υψηλού επιπέδου παροχών που προσφέρει το σύστημα υποχρεωτικής ασφάλισης

²⁰ Βλέπε άρθρο 10 γενικού νόμου περί κοινωνικής ασφάλισης, άρθρο 1 νόμου περί ασφάλισης ανεργίας.

γήρατος (μετά τη συμπλήρωση 40 ετών ασφάλισης, οι συντάξεις ανέρχονται στο 80% του μέσου όρου των αποδοχών των καλύτερων 180 μηνών ασφάλισης).

Από το 1990, έχουν τεθεί σε ισχύ στην Αυστρία δύο νόμοι που έχουν σημασία για τον τομέα αυτό: ο νόμος περί επαγγελματικών συντάξεων (Betriebspensionsgesetz -BPG, εφημερίδα ομοσπονδιακής νομοθεσίας 282/1990) και ο νόμος περί συνταξιοδοτικών ταμείων (Pensionskassengesetz - PKG, εφημερίδα ομοσπονδιακής νομοθεσίας 281/1990). Ο BPG, ο οποίος είναι ο σημαντικότερος, κάνει διαχωρισμό μεταξύ τεσσάρων διαφορετικών μορφών πρόνοιας γήρατος του επαγγελματικού συστήματος: συνταξιοδοτικά ταμεία, άμεσες συντάξεις, ασφάλειες ζωής υπέρ του εργαζομένου και επικουρικά ταμεία. Στη συνέχεια θα αναφερθούμε στα τέσσερα αυτά είδη:

Είναι γενικά παραδεκτό ότι δεν υφίσταται νόμιμο δικαίωμα σε παροχές από τα επικουρικά ταμεία. Ο BPG προβλέπει μόνο υποχρεώσεις όσον αφορά την ίση μεταχείριση (άρθρο 15). Κατά συνέπεια, τα επικουρικά ταμεία μπορούν να διακόψουν τις παροχές τους ανά πάσα στιγμή, σε περίπτωση που δεν υπάρχουν κεκτημένα δικαιώματα ούτε δικαιώματα προσδοκίας για τις παροχές αυτές. Έτσι, η προστασία σε περίπτωση αφερεγγυότητας δεν ισχύει στον τομέα αυτό.

Τα επαγγελματικά και διεπαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία πρέπει, σύμφωνα με τον PKG, να οργανωθούν με τη μορφή ανώνυμων εταιρειών. Τούτο σημαίνει ότι τα στοιχεία ενεργητικού τους δεν έχουν καμία απολύτως σχέση με εκείνα των μεμονωμένων εργοδοτών. Επομένως, δεν επηρεάζονται από την αφερεγγυότητα του εργοδότη. Επιπλέον, ευρίσκονται υπό την συνεχή επιτήρηση του Ομοσπονδιακού Υπουργείου Οικονομικών (άρθρο 33 του PKG) και χρειάζονται ιδιαίτερη άδεια, ενώ τα προγράμματά τους πρέπει να εγκριθούν από το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Οικονομικών. Επιπροσθέτως, οφείλουν να τηρούν αυστηρούς φορολογικούς κανόνες. Επομένως, ο κίνδυνος αφερεγγυότητας είναι περιορισμένος, παρότι ο νόμος δεν αποκλείει το ενδεχόμενο πτώχευσης ενός συνταξιοδοτικού ταμείου (άρθρο 37 του PKG). Στην περίπτωση αυτή, την αίτηση για την έναρξη διαδικασίας εκκαθάρισης συνταξιοδοτικού ταμείου υποβάλλει μόνο το Υπουργείο Οικονομικών και τα περιοριστικά στοιχεία που αποτελούν την κοινωνία κινδύνων συνιστούν ξεχωριστά στοιχεία ενεργητικού.

Παρόμοια είναι η κατάσταση σε περίπτωση που ο εργοδότης συνάπτει ασφάλεια ζωής για τους εργαζομένους. Σύμφωνα με το νόμο περί εποπτείας των ασφαλιστικών εταιρειών, οι εταιρείες υποβάλλονται σε αυστηρό έλεγχο εκ μέρους του Ομοσπονδιακού Υπουργείου Οικονομικών και είναι υποχρεωμένες να τηρούν αυστηρούς φορολογικούς κανόνες. Δεν επηρεάζονται από την αφερεγγυότητα εργοδότη με τον οποίο έχουν συνάψει συμβάσεις ασφάλειας ζωής.

Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στην περίπτωση συντάξεων που καταβάλλονται άμεσα από τον εργοδότη. Σε περίπτωση άμεσης υπόσχεσης εκ μέρους του εργοδότη (δηλαδή σε προκαταρκτική βάση), ο εργαζόμενος έχει αρχικά μόνο προσδοκία για μελλοντική επαγγελματική συνταξιοδότηση, καθόσον ο νόμος προβλέπει περίοδο αναμονής έως δέκα έτη (για συντάξεις μετά από επαγγελματικά ατυχήματα και ασθένειες η περίοδος αναμονής ανέρχεται σε πέντε έτη). Αν η σύμβαση εργασίας λήξει πριν από την εκπνοή της περιόδου αναμονής, ο εργαζόμενος δεν έχει δικαίωμα σε παροχές επαγγελματικής συνταξιοδότησης. Αντίθετα όμως, αν λήξει η περίοδος αναμονής, τα δικαιώματα προσδοκίας δεν παραγράφονται, δηλαδή ο εργαζόμενος έχει νόμιμο δικαίωμα να λάβει είτε επαγγελματική σύνταξη είτε, στην περίπτωση πρόωξης αποχώρησής του από την επιχείρηση, το αποκαλούμενο "ποσό μη παραγραφής". Σύμφωνα με το άρθρο 7 παράγραφος 3 εδάφιο 1 τελευταία πρόταση του νόμου BPG, το ποσό του αποθεματικού που καλύπτει τον κίνδυνο αναπηρίας δεν λαμβάνεται υπόψη. Επιπλέον, το αποθεματικό για τα απαράγραπτα

δικαιώματα προσδοκίας δεν αντιστοιχεί στο "ποσό μη παραγραφής", καθόσον υπολογίζεται βάσει της *Teilverfahren* σε εφαρμογή των αρχών που αναφέρονται στο άρθρο 14 παράγραφος 7 εδάφια 1 έως 4 του νόμου του 1988 σχετικά με τη φορολογία εισοδήματος (*Einkommensteuergesetz - EStG*). Η διαδικασία *Gegenwartverfahren* που εφαρμόζεται κατά τον υπολογισμό του αποθεματικού, η οποία επίσης προβλέπεται από τη φορολογική νομοθεσία, οδηγεί σε διαφορετικό αποτέλεσμα όσον αφορά το επίπεδο του αποθεματικού. Σε ορισμένες περιπτώσεις όμως είναι δυνατή η έκπτωση των δικαιωμάτων προσδοκίας: τούτο συμβαίνει όταν ο εργαζόμενος καταγγέλλει ο ίδιος τη σύμβαση εργασίας, όταν απολύεται άμεσα με υπαιτιότητά του ή όταν παραιτείται χωρίς να τηρήσει την προθεσμία ειδοποίησης και χωρίς να συντρέχει κάποιος σημαντικός λόγος (άρθρο 7 του BPG).

Η νομοθεσία περί φορολογίας εισοδήματος προστατεύει εν μέρει τις άμεσες συντάξεις. Σύμφωνα με το άρθρο 14 παράγραφος 7 του νόμου περί φορολογίας εισοδημάτων του 1988, ο εργοδότης δικαιούται να συγκεντρώσει μη φορολογήσιμα ασφαλιστικά αποθεματικά για να καλύψει μη ανακλήσιμες υποσχέσεις άμεσης συνταξιοδότησης. Ωστόσο, το συνταξιοδοτικό αποθεματικό πρέπει να καλύπτεται από αξιόγραφα κατά τον εξής τρόπο: στο τέλος κάθε οικονομικού έτους, τα στοιχεία ενεργητικού της επιχείρησης πρέπει να περιλαμβάνουν εν μέρει ομόλογα στον κομιστή εγχώριων εκδοτών, ονομαστικής αξίας τουλάχιστον 50% του αποθεματικού που εγγράφηκε στον ισολογισμό κατά το τέλος του προηγούμενου οικονομικού έτους (άρθρο 14 παράγραφος 5 του νόμου περί φορολογίας εισοδημάτων του 1988). Η πλήρης κάλυψη με αξιόγραφα πρέπει να επιτευχθεί εντός 20 ετών (άρθρο 116 παράγραφος 4 του νόμου περί φορολογίας εισοδημάτων). Το άρθρο 11 του BPG προβλέπει απλώς στην περίπτωση πτώχευσης τη συγκρότηση ξεχωριστού κεφαλαίου για την κάλυψη με αξιόγραφα των αποθεματικών επαγγελματικών συντάξεων· κατά τη διάρκεια της δικαστικής διευθέτησης, οι απαιτήσεις των ατόμων που έχουν θεμελιωμένα δικαιώματα ή δικαιώματα προσδοκίας θεωρούνται απαιτήσεις προνομιακής ικανοποίησης (στο βαθμό που τα αξιόγραφα για αυτά τα συνταξιοδοτικά αποθεματικά πρέπει να δημιουργηθούν ή ήδη υπάρχουν). Τα άτομα που έχουν δικαιώματα υπό θεμελίωση είναι εργαζόμενοι που έχουν ήδη θεμελιώσει απαράγραπτα δικαιώματα προσδοκίας σε επαγγελματική σύνταξη. Τα αξιόγραφα αυτά εξαιρούνται από κατάσχεση και προορίζονται αποκλειστικά για την ικανοποίηση των απαιτήσεων που προαναφέρθηκαν.

Καθόσον στην πράξη όλες οι υποσχέσεις άμεσης συνταξιοδότησης συνεπάγονται τη συγκέντρωση αποθεματικού, η διάταξη αυτή καλύπτει όλες σχεδόν τις άμεσες υποσχέσεις μετά την 1η Ιουλίου 1990, ημερομηνία που τέθηκε σε ισχύ ο BPG. Όσον αφορά υποσχέσεις για παροχές πριν από την ημερομηνία αυτή, ο νόμος εφαρμόζεται μόνο εν μέρει. Οι διατάξεις του καλύπτουν μόνο τα δικαιώματα προσδοκίας μετά την εν λόγω ημερομηνία. Επομένως, η νομική θέση όσον αφορά τις υποσχέσεις παροχών διαφέρει: για τα δικαιώματα προσδοκίας πριν από την 1η Ιουλίου 1990, εξακολουθεί να ισχύει η παλαιά νομοθεσία, η οποία δεν προβλέπει ούτε τη μη παραγραφή ούτε υποχρέωση για κάλυψη με αξιόγραφα, ενώ τα δικαιώματα που προκύπτουν μετά την 1η Ιουλίου 1990 καλύπτονται από τον BPG.

Πρέπει επίσης να τονιστεί ότι, σύμφωνα με την παλαιά νομοθεσία, η υπόσχεση συνταξιοδότησης μπορούσε να περιλαμβάνει ρήτρα ανάκλησης εξαιτίας οικονομικών δυσχερειών. Ωστόσο, ήταν στην αρμοδιότητα των δικαστηρίων να κρίνουν κατά πόσο οινέτρεχαν επαρκείς λόγοι για την ανάκληση αυτή²¹. Σύμφωνα με το άρθρο 9 του BPG, οι ρήτρες ανάκλησης σε παλιές υποσχέσεις εξακολουθούν να ισχύουν. Αντίθετα, υποσχέσεις μετά το 1990 μπορεί να προβλέπουν ότι δεν θα προκύψουν νέα δικαιώματα προσδοκίας

²¹ Για περισσότερες λεπτομέρειες βλέπε Schrammel, *Betriebspensionsgesetz*, 1992, 122 επόμενα.

εξαιτίας οικονομικών δυσχερειών του εργοδότη, πλην όμως δεν μπορεί να συμφωνηθεί η απώλεια ήδη αναγνωρισμένης επαγγελματικής σύνταξης. Ωστόσο, επιτρέπονται συμφωνίες για δικαιώματα προσδοκίας και επαγγελματικές συντάξεις που προβλέπουν αναβολή πληρωμής ή μείωση του ποσού. Είναι άκυρες όμως οι αδικαιολόγητες και δυσανάλογες διακρίσεις μεταξύ των κατόχων δικαιωμάτων προσδοκίας (άρθρο 18 του BPG).

Ο IESG προβλέπει ειδική μορφή προστασίας σε περίπτωση αφερεγγυότητας για τα δικαιώματα προσδοκίας και τις απαιτήσεις για άμεσες συντάξεις. Παρ' όλο που οι άμεσες συντάξεις καλύπτονται κατά βάση από τον IESG, υπάρχουν αυστηρά όρια του ύψους των παροχών.

Από τις μεταβατικές διατάξεις του άρθρου V παράγραφος 3 του ομοσπονδιακού νόμου, που δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως αριθ. 282/1990, εξάγεται το συμπέρασμα ότι οι συντάξεις που χορηγούνταν πριν από τη θέση σε ισχύ του νόμου (1.7.1990) δεν καλύπτονται από το νόμο περί επικουρικών συντάξεων (BPG), καθόσον δεν βασίζονται σε δικαιώματα προσδοκίας θεμελιωθέντα μετά την 1.7.1990. Εφόσον δεν καλύπτονται από το νόμο BPG, για το είδος αυτό των συντάξεων προβλέπεται εφάπαξ ποσό που αντιστοιχεί σε 12 μηνιαίους μισθούς, σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 6 του νόμου IESG στην εκδοχή του άρθρου IV του ομοσπονδιακού νόμου (EK 282/1990).

Σε περίπτωση που τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα θεμελιώνονται μετά την 1.7.1990, ο νόμος BPG καλύπτει το μέρος που αντιστοιχεί στα κεκτημένα δικαιώματα που θεμελιώθηκαν μετά την ημερομηνία αυτή. Για το τμήμα αυτό της σύνταξης που καλύπτει ο BPG καταβάλλεται στον ασφαλισμένο αποζημίωση 24 μηνιαίων μισθών, σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 5 του IESG. Αντίθετα, για το τμήμα που δεν καλύπτεται από τον BPG και το οποίο βασίζεται σε δικαιώματα που θεμελιώθηκαν μετά την 1η Ιουλίου 1990, καταβάλλεται εφάπαξ αποζημίωση 12 μηνιαίων συντάξεων σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 6 του IESG.

Σε περίπτωση που κατά τη στιγμή επέλευσης της αφερεγγυότητας ο εργαζόμενος είχε απλώς δικαιώματα προσδοκίας βάσει άμεσης υπόσχεσης συνταξιοδότησης, το "ποσό μη παραγραφής" για τα δικαιώματα προσδοκίας που θεμελιώνονται μετά την 1.7.1990 και τα οποία καλύπτονται από το νόμο BPG υπολογίζονται τη στιγμή λήξης της εργασιακής σχέσης λόγω της αφερεγγυότητας και καταβάλλεται αποζημίωση ίση με 24 μήνες σύνταξης, σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 5 του IESG. Σύμφωνα με το νόμο IESG, τα δικαιώματα προσδοκίας που θεμελιώνονται πριν από την 1.7.1990, δεν προστατεύονται σε περίπτωση αφερεγγυότητας.

Απαιτήσεις για επαγγελματικές συντάξεις τις οποίες ο εργαζόμενος μπορεί να διεκδικήσει από συνταξιοδοτικό ταμείο, δεν προστατεύονται από τον IESG (άρθρο 3 παράγραφος 3, εδάφιο 6). Το ίδιο ισχύει για απαιτήσεις από ασφάλειες ζωής, παρ' ό,τι τούτο δεν αναφέρεται ρητώς στο νόμο²². Αφού τα συνταξιοδοτικά ταμεία και οι ασφαλιστικές εταιρείες διακρίνονται απολύτως εκ του νόμου από τον εργοδότη και την περιουσία του, η εξαιρέση αυτή από την προστασία του IESG δεν είναι αντίθετη με την οδηγία.

Οι νόμοι BPG και PKG δεν καλύπτουν περιπτώσεις όπου ο εργοδότης, επαμειζόμενος τη δαπάνη, συνάπτει προαιρετική επικουρική ασφάλιση για τους εργαζομένους του στο πλαίσιο του συστήματος υποχρεωτικής ασφάλισης γήρατος. Ωστόσο, ο κίνδυνος αφερεγγυότητας

²² Βλέπε Schwarz/Reisner/Holzer/Holler, Die Rechte des Arbeitnehmers bei Insolvenz, 3η έκδοση 1993, 188.

στην περίπτωση αυτή είναι τόσο περιορισμένος όσο και στην περίπτωση των συμβάσεων ασφάλειας ζωής.

Λαμβανομένων υπόψη των προαναφερθέντων στοιχείων, φαίνεται ότι το άρθρο 8 έχει μεταφερθεί ορθά στην αυστριακή νομοθεσία.

V) ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΑΙ ΘΕΣΠΙΣΗ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ (ΑΡΘΡΟ 9)

Όπως προαναφέρθηκε, η προστασία των εργαζομένων στην Αυστρία στην περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη είναι ευρύτερη από εκείνη που προβλέπεται στην οδηγία. Για παράδειγμα, ο νόμος IESG προστατεύει όλες τις απαιτήσεις για τους τρεις πρώτους μήνες μετά την έναρξη των πτωχευτικών διαδικασιών, καθώς και τις απαιτήσεις που απορρέουν από τη λήξη της σύμβασης εργασίας, όπως απαιτήσεις για αποζημίωση λόγω απόλυσης και αποζημίωση λόγω μη τήρησης των προθεσμιών ειδοποίησης εκ μέρους του εργοδότη. Προστατεύονται επίσης απαιτήσεις των εργαζομένων για αποζημιώσεις που προκύπτουν από τη σχέση εργασίας, καθώς και για τα δικαστικά έξοδα.

VI) ΑΡΝΗΣΗ ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΕΝΑΝΤΙ ΑΦΕΡΕΓΓΥΟΤΗΤΑΣ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΚΑΤΑΧΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΑΙΓΝΙΑΣ (ΑΡΘΡΟ 10)

Η Αυστρία χρησιμοποιεί τις δυνατότητες που παρέχει το άρθρο 10.

Το άρθρο 1 παράγραφος 3 του νόμου IESG προβλέπει ορισμένες εξαιρέσεις από την προστασία που αποσκοπούν σαφώς στην αποτροπή των καταχρήσεων. Σύμφωνα με το εδάφιο 1, εξαιρούνται όλες οι απαιτήσεις που θεμελιώνονται σε νομική πράξη και κατά των οποίων μπορεί να ασκηθεί προσφυγή σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου περί αιτωματικών προσφυγών του 1914 ή του νόμου περί πτωχεύσεων. Η ακυρωτική αυτή προσφυγή στρέφεται κατά ενεργειών του πτωχεύσαντος πριν από την επέλευση της αφερεγγυότητας, προκειμένου να διαφυλάξει τμήμα της περιουσίας του από τους πιστωτές του. Για παράδειγμα, στις ενέργειες αυτές συγκαταλέγονται οι προσπάθειες του πτωχεύσαντος να μεταφέρει περιουσιακά στοιχεία σε συγγενείς με τη σύναψη συμβάσεων εργασίας με ιδιαίτερα υψηλές αμοιβές ή, ενώ γνωρίζει ότι θα καταστεί αφερεγγυός, με τη σύναψη νέων συμβάσεων εργασίας ή με την εφαρμογή γενναιόδωρων κοινωνικών μέτρων.

Σύμφωνα με το εδάφιο 2, οι ατομικές συμβάσεις με ιδιαίτερα υψηλές αμοιβές που έχουν συναφθεί έως 6 μήνες πριν από την έναρξη των πτωχευτικών διαδικασιών αποκλείονται από την προστασία. Προφανής στόχος της εξαίρεσης αυτής είναι να αποτραπεί η ευνοϊκότερη μεταχείριση των εργαζομένων από τους πιστωτές, τη στιγμή που διαγράφεται προφανής ο κίνδυνος αφερεγγυότητας.

Το εδάφιο 3 αφορά το τμήμα εκείνο της αποζημίωσης για απόλυση που υπερβαίνει τους μισθούς τριών μηνών. Σύμφωνα με το εργατικό δίκαιο της Αυστρίας, για το τμήμα αυτό πρέπει να αφαιρεθεί το ποσό εκείνο που εξουκονόμησε ο μισθωτός επειδή δεν εργαζόταν ή το ποσό που πράγματι καρπώθηκε ή εκείνο που εκουσίως παρέλειψε να καρπωθεί. Τα ποσά αυτά δεν προστατεύονται.

Το εδάφιο 3α αποσκοπεί στην αποφυγή διπλών πληρωμών, δηλαδή σε περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει κατά την ίδια χρονική περίοδο αποζημίωση λόγω απόλυσης και τακτικό μισθό. Τοίπο μπορεί να συμβεί, για παράδειγμα, όταν ο εργαζόμενος

εγκαταλείπει πρόωρα την επιχείρηση λόγω της πτώχευσης και στη συνέχεια επαναπρολαμβάνεται αμέσως από τον σύνδικο πτώχευσης με νέα σύμβαση εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, η απαίτηση προστατεύεται μόνον όταν ο σύνδικος (εργοδότης) δεν είναι σε θέση να καταβάλλει τακτικό μισθό. Η προστασία αυτή όμως λήγει από τη στιγμή κατά την οποία ο εργαζόμενος μπορεί να καταγγείλει πρόωρα τη σύμβαση εργασίας λόγω μη καταβολής του μισθού του.

Τέλος, σύμφωνα με το εδάφιο 5, δεν καλύπτονται απαιτήσεις στην περίπτωση κατά την οποία, αντί του πρώην εργοδότη, ένας νέος εργοδότης υποχρεούται εκ του νόμου σε πληρωμή. Η διάταξη αυτή αφορά ειδικές ομάδες ατόμων, όπως οι εργαζόμενοι σε οικοδομικά έργα, των οποίων το επίδομα άδειας και η αποζημίωση λόγω απόλυσης καταβάλλονται όχι από τον εργοδότη τους, αλλά από νομικά ανεξάρτητο ταμείο επιδομάτων άδειας και αποζημιώσεων απόλυσης των εργαζομένων αυτών, σύμφωνα με το νόμο περί αδειών και απολύσεων εργαζομένων σε οικοδομικά έργα. Η διάταξη αυτή αφορά επίσης τους υπαλλήλου φαρμακοποιούς που εργάζονται σε φαρμακεία, των οποίων ο μισθός καταβάλλεται από το ταμείο μισθοδοσίας φαρμακοποιών, σύμφωνα με το σχετικό νόμο.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει εκ νέου να αναφερθούμε στην εξαίρεση που προαναφέρθηκε στο σημείο II 1) σχετικά με τους υπαλλήλους με ηγετική θέση (*leitende Angestellte*), οι οποίοι ασκούν, σε μόνιμη βάση, σημαντική επιρροή στη διοίκηση της επιχείρησης. Ο λόγος για την εξαίρεση αυτή είναι ότι τα άτομα αυτά κατέχουν *de facto* θέση εργοδότη, όπως και τα μέλη οργάνων νομικού προσώπου τα οποία αποκλείονται σύμφωνα με το παράρτημα της οδηγίας.

Η αιτιολογική έκθεση όσον αφορά τον αποκλεισμό των εν λόγω "*leitende Angestellte*" από το πεδίο εφαρμογής του IESG δεν αναφέρει ρητά ότι στόχος είναι η αποτροπή των καταχρήσεων. Ωστόσο, δεν υπάρχει αμφιβολία ότι αυτή ήταν η πρόθεση του νομοθέτη, καθόσον ο λόγος για τον αποκλεισμό των εν λόγω ατόμων από την προστασία είναι ότι ασκούν καθήκοντα παρόμοια με εκείνα του εργοδότη²³. Έτσι, το Συνταγματικό Δικαστήριο της Αυστρίας²⁴ έκρινε ότι η σχετική αναφορά στην αιτιολογική έκθεση ήταν ανεπαρκής. Ωστόσο, χαρακτήρισε τον αποκλεισμό των εν λόγω ατόμων ως δικαιολογημένο, επειδή η καθημερινή ζωή έχει αποδείξει ότι "ασκούν συνήθως ευρεία και άμεση επιρροή στην οικονομική θέση της επιχείρησης και είναι προσωπικά σε θέση να πληροφορούνται εγκαίρως γεγονότα αποφασιστικής σημασίας". Συνεπώς, η θέση τους σε περίπτωση πτώχευσης της επιχείρησης διαφέρει ουσιωδώς από τη θέση των υπόλοιπων εργαζομένων. Συνοψίζοντας, διαπιστώνεται ότι το Συνταγματικό Δικαστήριο έκρινε ότι ο νομοθέτης είχε σαφώς απορρίψει την προοπτική να προστατεύονται από το ταμείο τα άτομα εκείνα τα οποία, όπως αποδεικνύεται στην πράξη, είναι υπεύθυνα για την επέλευση της αφερεγγυότητας.

Πρέπει επίσης να επισημανθεί ότι το Ανώτατο Δικαστήριο έλαβε υπόψη το ενδεχόμενο κατάχρησης, αφού δεν δέχθηκε ότι η προστασία σε περίπτωση αφερεγγυότητας καλύπτει επίσης το μέλος εκείνο του οργάνου που εκπροσωπεί την επιχείρηση που είχε παραιτηθεί λίγο πριν την πτώχευση της επιχείρησης (βλέπε II 1 ανωτέρω).

Στο σημείο αυτό πρέπει να επισημανθεί ότι δεν αποκλείεται η συμπεριφορά των ηγετικών στελεχών τα οποία ασκούν αποφασιστική επιρροή στη διοίκηση της επιχείρησης να οδηγήσει σε καταχρήσεις υπό την έννοια του άρθρου 10 της οδηγίας. Πλην όμως η απλή υποψία καταχρήσεων εκ μέρους της κατηγορίας αυτής του προσωπικού δεν είναι αρκετή για να δικαιολογήσει τον πλήρη αποκλεισμό της από την προστασία βάσει του άρθρου 10 της

²³ Βλέπε *EB, 134 Beil NR, 19. GP, 82*.

²⁴ Απόφαση της 28.2.1984, Συλλογή 9935.

οδηγίας. Στο βαθμό που το άρθρο αυτό προβλέπει εξαιρέσεις από την προστασία των απαιτήσεων των εργαζομένων, απαιτείται στενή ερμηνεία των εξαιρέσεων αυτών.

**Οι κυριότεροι αυστριακοί νόμοι για
τη μεταφορά της οδηγίας**

- Νόμος σχετικά με την προστασία των αμοιβών σε περίπτωση αφερεγγυότητας, Bundesgesetzblatt 1977/324
- Νόμος σχετικά με τις επαγγελματικές συντάξεις, Bundesgesetzblatt 1990/282
- Νόμος σχετικά με τα συνταξιοδοτικά ταμεία, Bundesgesetzblatt 1990/281



ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ ΣΤΗ ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ

I. Εισαγωγή

Οι κανόνες για την προστασία των μισθωτών στην περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη εισήχθησαν στη Φινλανδία με το νόμο 649/73 περί προστασίας των αμοιβών εργασίας, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 1974. Ο στόχος του νόμου είναι να προστατεύσει τις νόμιμες απαιτήσεις των μισθωτών για αμοιβές εργασίας. Είχε προηγηθεί συνεδρίαση του Συμβουλίου των σκανδιναβικών χωρών το 1971, όπου υπογράφηκε σύσταση προς την κυβέρνηση, με την οποία το Συμβούλιο ζητούσε τη λήψη μέτρων για την προστασία των μισθωτών στην περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη τους.²⁵ Ο νόμος τροποποιήθηκε το 1982, το 1984, το 1990, το 1992, το 1994 και το 1995. Οι ναυτικοί προστατεύονται από το νόμο 927/79 περί προστασίας των αμοιβών εργασίας των ναυτικών, ο οποίος τροποποιήθηκε το 1982, το 1990, το 1992, 1994 και το 1995. Ο νόμος αυτός βασίζεται στις ίδιες αρχές και το μεγαλύτερο μέρος του αντιστοιχεί στο νόμο 649/73, προσαρμοσμένος όμως στις ειδικές συνθήκες της ναυτιλίας.

II. Μεταφορά της οδηγίας στα κράτη μέλη

1. Πεδίο εφαρμογής και ορισμοί (άρθρα 1 και 2)

α) Μισθωτός

Το κεφάλαιο 1 του νόμου περί συμβάσεων εργασίας (320/70) ορίζει ότι σύμβαση εργασίας είναι η συμφωνία εκείνη "στην οποία ο ένας εκ των συμβαλλομένων, ο μισθωτός, συμφωνεί με τον αντισυμβαλλόμενο, τον εργοδότη, να εκτελέσει εργασία υπό τις οδηγίες και την επίβλεψη του τελευταίου με αντάλλαγμα την καταβολή μισθού ή άλλης αμοιβής". Η σημασία του ορισμού αυτού δεν περιορίζεται στην εφαρμογή του νόμου περί συμβάσεων εργασίας. Σύμφωνα με την επικρατούσα θεωρία της αποκαλούμενης "βασικής σχέσης" στο εργατικό δίκαιο της Φινλανδίας, ο ορισμός αυτός οριοθετεί επίσης το ευρύ πεδίο εφαρμογής του όλου συστήματος των κανόνων εργατικού δικαίου.

Το φινλανδικό δίκαιο υιοθετεί ευρεία έννοια του όρου μισθωτός. Υπό την έννοια αυτή καλύπτονται τόσο οι υπάλληλοι όσο και οι χειρωνακτικά εργαζόμενοι. Στο πεδίο εφαρμογής του νόμου είναι δυνατόν να εμπίπτει άμεσα ακόμα και η εργασία που εκτελείται κατ' οίκον, καθώς και η εργασία που εκτελείται με μηχανήματα του εργαζομένου. Επιπλέον, η προϋπόθεση ότι η εργασία πρέπει να εκτελείται υπό τις οδηγίες και την επίβλεψη του εργοδότη ερμηνεύεται ευρύτατα. Απλώς και μόνο το δικαίωμα του εργοδότη να επιβλέπει την εργασία θεωρείται ότι αρκεί, ανεξάρτητα από το κατά πόσο ο μισθωτός ευρίσκεται πράγματι υπό την επίβλεψη του εργοδότη.

β) Αφερεγγυότητα του εργοδότη

αα) Έννοια του εργοδότη

Η έννοια της σχέσης εργασίας στο φινλανδικό δίκαιο ορίζει έμμεσα την έννοια του εργοδότη. Ο εργοδότης μπορεί να είναι φυσικό ή νομικό πρόσωπο. Ακόμα και το άτομο το οποίο ιδρύει μετοχική εταιρεία μπορεί να θεωρηθεί ατομικά υπεύθυνο για μέτρα που ελήφθησαν πριν από την εγγραφή της εταιρείας στο βιβλίο εταιρειών και την απόκτηση νομικής ικανότητας (Ανώτατο Δικαστήριο της Φινλανδίας 1982-II-23).

²⁵ Νομοσχέδιο 9/1973, σ. 1

ββ) Αφερεγγυότητα

Σύμφωνα με το κεφάλαιο 1(2) του νόμου περί προστασίας των αμοιβών εργασίας (649/73) ο εργοδότης θεωρείται αφερέγγυος στην Φινλανδία, εφόσον:

- 1.- έχει αποθάνει και τη διαχείριση της περιουσίας του ανέλαβε εκτελεστής διαθήκης και διαπιστώνεται ότι τα στοιχεία ενεργητικού δεν καλύπτουν το ποσό των απαιτήσεων·
- 2.- σταμάτησε τη δραστηριότητά του και διαπιστώνεται ότι τα στοιχεία ενεργητικού δεν αρκούν για την ικανοποίηση των απαιτήσεων·
- 3.- κηρυχθεί σε πτώχευση·
- 4.- διαπιστώνεται σε περίπτωση κατάσχεσης ότι δεν υπάρχουν αδιαμφισβητούμενα στοιχεία του ενεργητικού για την ικανοποίηση των απαιτήσεων·
- 5.- έχει εγκαταλείψει τη χώρα ή δεν εμφανίζεται και δεν υπάρχει δυνατότητα να ευρεθούν επαρκή στοιχεία ενεργητικού για την πληρωμή της απαίτησης·
- 6.- δεν κατέβαλε εγκαίρως τις προβλεπόμενες από το νόμο παρακρατήσεις φόρου ή εισφορές κοινωνικής ασφάλισης ή ασφάλισης γήρατος·
- 7.- η αρμόδια αρχή για την καταβολή της εγγύησης διαπιστώνει με βεβαιότητα ότι ο εργοδότης είναι αφερέγγυος για λόγους αντίστοιχους εκείνων που απαριθμούνται ανωτέρω.

γ) Απαιτήσεις που προκύπτουν από συμβάσεις και σχέσεις εργασίας

Το κεφάλαιο 1 (1) του νόμου περί προστασίας των αμοιβών εργασίας (649/73) αναφέρει ότι το κράτος διασφαλίζει την πληρωμή των αμοιβών εργασίας του μισθωτού και κάθε άλλης απαίτησης που βασίζεται στην εργασιακή σχέση, στην περίπτωση πτώχευσης ή αφερεγγυότητας του εργοδότη, μέσω συστήματος διασφάλισης των αμοιβών εργασίας, όπως προβλέπεται στο νόμο.

Ο νόμος εφαρμόζεται επίσης για μισθωτούς που κατοικούν στη Φινλανδία και εργάζονται στο εξωτερικό για λογαριασμό Φινλανδού εργοδότη. Απαιτήσεις του μισθωτού που έχει σταλεί από αλλοδαπό εργοδότη για προσωρινή εργασία στη Φινλανδία δεν προκτατεύονται.

Βάσει σχέσης απασχόλησης, οι ναυτικοί δικαιούνται ποσού εγγύησης για απαιτήσεις αμοιβών εργασίας ή άλλες απαιτήσεις που έχουν λήξει, για τις οποίες, σύμφωνα με το νόμο περί ναυτιλίας (1588/92), μπορεί να εγγραφεί ναυτική υποθήκη σε πλοία (νόμος 927/79 περί προστασίας των αμοιβών εργασίας των ναυτικών, κεφάλαιο 2).

δ) Σχετικές ημερομηνίες εγγύησης (άρθρο 3 (2))

Η φινλανδική νομοθεσία υιοθετεί την πρώτη εναλλακτική που προβλέπεται στο άρθρο 3 (2) της οδηγίας. Σύμφωνα με το κεφάλαιο 2 (1) του νόμου περί προστασίας των αμοιβών εργασίας (649/73), η εγγύηση των αμοιβών καλύπτει αμοιβές και άλλες απαιτήσεις που προκύπτουν από τη σχέση εργασίας και έπρεπε να καταβληθούν κατά τη διάρκεια των τριών μηνών που προηγούνται της υποβολής της αίτησης για την παροχή της εγγύησης. Ο φινλανδικός νόμος δίνει ευρύτερο περιεχόμενο στην έννοια της αφερεγγυότητας από εκείνη που προβλέπεται στην οδηγία. Από την άλλη πλευρά, το φινλανδικό σύστημα επιτρέπει στο κεφάλαιο εγγύησης μισθών να παρέμβει κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή να ανταποκριθεί σε αιτήσεις πληρωμών που υποβάλλονται εκ νέου σε διαφορετικές ημερομηνίες. Ικανοποιείται κάθε απαίτηση για αποζημίωση ή για επανόρθωση ή άλλη παρόμοια απαίτηση του μισθωτού έναντι του εργοδότη λόγω αδικαιολόγητης λήξης της σχέσης εργασίας ή λόγω παράλειψης υποχρέωσης που βασίζεται στο νόμο ή σε σύμβαση,

εφόσον ισχύει η εγγύηση για αμοιβή εργασίας για περίοδο κατ' ανώτατο όριο τριών μηνών μετά τη διευθέτηση του θέματος με τελεσίδικη απόφαση δικαστηρίου ή όταν η βάση και το ποσό της απαίτησης αυτής έχουν αποτελέσει αντικείμενο συμφωνίας μεταξύ των μερών ή των ενδιαφερόμενων οργανισμών σύμφωνα με καθιερωμένη πρακτική της αγοράς εργασίας. εφόσον συντρέχουν ειδικοί λόγοι, καλύπτονται επίσης από την εγγύηση απαιτήσεις που βασίζονται σε εργασία στο εξωτερικό και οι οποίες οφείλονται για περισσότερους από τρεις μήνες, αλλά λιγότερους από 6 μήνες πριν από την υποβολή της αίτησης για χορήγηση της εγγύησης (1071/90).

Δεν προστατεύονται απαιτήσεις του μισθωτού που βασίζονται σε εργασία στο εξωτερικό, εφόσον ο μισθωτός λαμβάνει εγγύηση για αμοιβή εργασίας ή άλλη αντίστοιχη παροχή βάσει αλλοδαπής νομοθεσίας που εφαρμόζεται στη σχέση απασχόλησης (1071/90).

Δεν προβλέπονται χρονικά όρια εντός των οποίων πρέπει να έχουν συσταθεί οι απαιτήσεις προκειμένου να προστατεύονται από το νόμο περί προστασίας των αμοιβών εργασίας των ναυτικών (927/79).

ε) Χρονικά όρια για την πληρωμή της εγγύησης (άρθρο 4(2))

Όπως αναφέρθηκε στο σημείο δ), ο νόμος περί προστασίας των αμοιβών εργασίας (649/73) καλύπτει απαιτήσεις για αμοιβές εργασίας και άλλες απαιτήσεις που προκύπτουν από τη σχέση απασχόλησης και πρέπει να καταβληθούν κατά τη διάρκεια των τριών μηνών που προηγούνται της υποβολής της αίτησης για την παρέμβαση της εγγύησης. Δεν αναφέρεται κατάφωλι όσον αφορά το χρόνο ή την περίοδο της απασχόλησης. Για τη Φινλανδία, καθοριστικός παράγων είναι ο χρόνος σύστασης της απαίτησης και όχι ο χρόνος εκτέλεσης της εργασίας. Με βάση τις παρατηρήσεις στα σημεία α) και γ) και το γεγονός ότι η αίτηση για την εγγύηση αμοιβών εργασίας μπορεί να υποβληθεί πριν από την έναρξη της πτωχευτικής διαδικασίας, συμπεραίνεται ότι ο φινλανδικός νόμος για την προστασία των αμοιβών εργασίας ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις των άρθρων 3 και 4 της οδηγίας.

στ) Ανώτατα όρια των ποσών της εγγύησης (άρθρο 4 (3))

Το κεφάλαιο 2 (5) (1071/90) του νόμου περί προστασίας των αμοιβών εργασίας (649/73) αναφέρει ότι το ανώτατο εγγυημένο ποσό ανά εργαζόμενο ορίζεται με διάταγμα. Η πρακτική αυτή ρύθμιση διευκολύνει την προσαρμογή στις μεθόδους πληρωμής στην αγορά εργασίας σε οποιαδήποτε στιγμή, καθώς και την αναπροσαρμογή του ποσού της εγγύησης²⁶. Το διάταγμα 883/73, όπως τροποποιήθηκε το 1993 (1439/93), ορίζει ανώτατο όριο εγγύησης ανά εργαζόμενο, με βάση την εκτελεσθείσα εργασία για τον ίδιο τον εργοδότη, το ποσό των 75.000 μάρκων Φινλανδίας (8.500 ECU).

Το κεφάλαιο 2 του νόμου περί προστασίας των αμοιβών εργασίας των ναυτικών (927/79) δεν προβλέπει ανώτατο όριο για το ποσό αυτό.

2. Οργανισμοί εγγύησης (άρθρο 5)

Το φινλανδικό κράτος εξασφαλίζει την εγγύηση των αμοιβών εργασίας. Τη διαχείριση των σχετικών ποσών αναλαμβάνουν το Υπουργείο Εργασίας και οι επαρχιακές υπηρεσίες

²⁶ Νομοσχέδιο 9/1973, σ. 3

ανθρώπινου δυναμικού. Οι απαιτήσεις των μισθωτών μεταφέρονται στο κράτος την ημέρα κατά την οποία η επαρχιακή υπηρεσία ανθρώπινου δυναμικού αποφασίζει να καταβάλει το ποσό της εγγύησης. Ο εργοδότης υποχρεώνεται να καταβάλει ετήσιο τόκο 16% επί της απαίτησης από την ημερομηνία αυτή. (Νόμος περί προστασίας των αμοιβών εργασίας (649/73), κεφάλαιο 5). Από τις αρχές του 1996, ύστερα από τροποποίηση του νόμου 1661/95), το επιτόκιο προσαρμόστηκε στο γενικό επίπεδο των επιτοκίων και στις αρχές του έτους ανερχόταν σε 13%. Η διαφορά μεταξύ των ποσών που καταβάλλονται στους μισθωτούς ως εγγύηση και του κεφαλαίου που συγκεντρώνεται από εργοδότες επιστρέφεται αναδρομικά κάθε χρόνο στο κράτος από το Κεντρικό Ταμείο Ανεργίας. (κεφάλαιο 16 (1)).

Τις αποφάσεις σχετικά με την εγγύηση λαμβάνει το επαρχιακό γραφείο ανθρώπινου δυναμικού όπου κατοικεί ο εργοδότης που αναφέρεται στην αίτηση. Αν η διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη είναι άγνωστη, το ζήτημα εξετάζεται από την υπηρεσία ανθρώπινου δυναμικού της επαρχίας όπου ο μισθωτός παρείχε συνήθως την εργασία που αναφέρεται στην απαίτηση (κεφάλαιο 1 (3)).

Σε περίπτωση που απορριφθεί η αίτηση για παρέμβαση της εγγύησης, το επαρχιακό γραφείο ανθρώπινου δυναμικού συμβουλεύει τον μισθωτό να εγείρει αγωγή κατά του εργοδότη και του κράτους, εφόσον η απόρριψη οφείλεται σε αδυναμία βεβαίωσης της βάσης ή του ποσού της απαίτησης και ο εργοδότης αμφισβητεί την απαίτηση. Η αγωγή εγείρεται κατά του κράτους εφόσον η απόρριψη οφείλεται σε αδυναμία επιβεβαίωσης της βάσης ή του ποσού της απαίτησης, υπό την προϋπόθεση ότι ο εργοδότης δεν αμφισβητεί την απαίτηση (κεφάλαια 1(3) και 7(1)). Σε περίπτωση απόρριψης για άλλους λόγους, ο νόμος 1443/1994 που τέθηκε σε ισχύ την 1.1.1995, προβλέπει άσκηση έφεσης που εμπίπτει στην αρμοδιότητα της επιτροπής ασφάλισης ανεργίας.

Οι αιτήσεις για παρέμβαση της εγγύησης απευθύνονται στην επαρχιακή υπηρεσία ανθρώπινου δυναμικού και υποβάλλονται στο τοπικό γραφείο εργασίας. Οι αιτήσεις για καταβολή της εγγύησης λόγω εργασίας στο εξωτερικό μπορούν επίσης να υποβληθούν στη φινλανδική πρεσβεία, στο προξενείο ή σε άλλη διπλωματική υπηρεσία στο εξωτερικό (κεφάλαιο 3).

Ειδική τριμερής αντιπροσωπεία επικουρεί το Υπουργείο Εργασίας σε θέματα εγγύησης των αμοιβών εργασίας. Τα μέλη της αντιπροσωπείας αυτής ορίζονται για τριετή θητεία και αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και επιβλέπουν την πορεία του συστήματος εγγύησης των αμοιβών εργασίας (διάταγμα 883/739, κεφάλαιο 10).

3. Προστασία σε περίπτωση αφεργγυότητας στο πλαίσιο της κοινωνικής ασφάλισης (άρθρα 6 έως 8)

α) Περιορισμοί της προστασίας σε περίπτωση αφεργγυότητας (άρθρο 6)

Το κεφάλαιο 1 του νόμου περί προστασίας των αμοιβών εργασίας της Φινλανδίας (649/73) προβλέπει την προστασία των μισθών των εργαζομένων και κάθε άλλης απαίτησης που απορρέει από τη σχέση εργασίας. Εκτός από το ανώτατο όριο όσον αφορά το ποσό, δεν προβλέπονται άλλες εξαιρέσεις ή περιορισμοί στον κανόνα αυτό.

Αν ο μισθωτός μεταφέρει απαίτηση που απορρέει από την εργασία του, ο εκδοχέας δικαιούται να λάβει το ποσό της εγγύησης εφόσον πρόκειται για οργάνωση των μισθωτών ή ταμείο ή άλλο όργανο στο οποίο συμμετέχει οργάνωση εργαζομένων (κεφάλαιο 13).

- β) "Εγγύηση" που καλύπτει οφειλούμενες εισφορές του μισθωτού σε συστήματα υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης οι οποίες κρατήθηκαν από τον εργοδότη (άρθρο 7)**

Το κράτος εγγυάται τις απαιτήσεις για αμοιβές εργασίας των μισθωτών. Κάθε έτος, το κεντρικό ταμείο των ταμείων ανεργίας επιστρέφει α posteriori στο κράτος τη διαφορά μεταξύ των πληρωμών στο πλαίσιο της εγγύησης αμοιβών εργασίας και του ποσού των κεφαλαίων που καλύπτονται από τους εργοδότες. Για το σκοπό αυτό, τα κεφάλαια που συγκεντρώνονται από τις εισφορές της ασφάλισης ανεργίας προέρχονται αποκλειστικά από τους εργοδότες. Σύμφωνα με το κεφάλαιο 10 του νόμου περί προστασίας των αμοιβών εργασίας των ναυτικών (927/79), από το πληρωτέο ποσό αφαιρούνται επίσης οι συνταξιοδοτικές εισφορές του ναυτικού.

- γ) Προστασία των κεκτημένων δικαιωμάτων ή των δικαιωμάτων προσδοκίας για παροχές στο πλαίσιο ιδιωτικών συστημάτων επικουρικής ασφάλισης γήρατος (άρθρο 8).**

Ο φινλανδικός νόμος εφαρμόζεται αποκλειστικά στις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εν ενεργεία μισθωτών.

Συνεπώς, οι πρώην εργαζόμενοι ενδέχεται να μην καλύπτονται για συμπληρωματικές απαιτήσεις συνταξιοδότησης, τις οποίες οφείλει ο εργοδότης βάσει παλαιότερης σχέσης εργασίας.

Στη Φινλανδία, μπορεί να συναφθεί σύμβαση ιδιωτικής ασφάλισης με ασφαλιστική εταιρεία, με υπηρεσία κοινωνικής ασφάλισης ή με τη σύσταση ταμείου συντάξεων. Ο νόμος περί ταμείων συντάξεων (29.12.1995/1774) ρυθμίζει το καθεστώς των ταμείων συντάξεων και ο νόμος περί ταμείων κοινωνικών ασφαλίσεων (27.11.1992/1162) ρυθμίζει τη λειτουργία των υπηρεσιών κοινωνικών ασφαλίσεων. Τα ταμεία συντάξεων έχουν πρακτική σημασία· το 1993, υπήρχαν 214 ενεργά ταμεία συντάξεων.

Η κήρυξη ενός εργοδότη σε πτώχευση συχνά επηρεάζει έμμεσα το ταμείο συντάξεων, το οποίο μπορεί είτε να διαλυθεί είτε να κηρυχθεί το ίδιο σε πτώχευση, γεγονός που δεν αντιβαίνει στις διατάξεις του άρθρου 8 της οδηγίας που έχει ως στόχο να εξασφαλίσει ότι το ταμείο που έχει συσταθεί είναι σε θέση να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις όσον αφορά τις παροχές γήρατος ή άλλες οφειλές πρόνοιας, παρά την επέλευση της αφερεγγυότητας του εργοδότη. Οι απαιτήσεις συντάξεων των πρώην εργαζομένων δεν ικανοποιούνται κατά προτεραιότητα στις πτωχεύσεις αυτές.

Οι απαιτήσεις ταμείου συντάξεων έναντι της πτωχευτικής περιουσίας, που καλύπτει συνταξιοδοτικές υποχρεώσεις βάσει ιδιωτικών επικουρικών συστημάτων σύμφωνα με το νόμο περί ταμείων συντάξεων, έχουν προτεραιότητα στις πτωχευτικές διαδικασίες έως το έτος 2011 (βλέπε νόμο 29.12.1995/1776 παράγρ. 9). Αντίθετα, δεν έχουν προτεραιότητα οι συνταξιοδοτικές απαιτήσεις των εργαζομένων έναντι πρώην εργοδότη που δεσμευόταν βάσει της σύμβασης εργασίας να καταβάλλει συνταξιοδοτικές παροχές (βλ. Ανώτατο Δικαστήριο 1991/86).

Η φινλανδική νομοθεσία έχει ως στόχο να εξασφαλίσει με διάφορους τρόπους ότι τα ταμεία συντάξεων και οι υπηρεσίες κοινωνικής ασφάλισης παρέχουν πλήρη κάλυψη για τις συντάξεις (στο παρελθόν 75%). Για να αποφευχθούν οικονομικές δυσχέρειες των εργοδοτών, προβλέπονται μεταβατικές περιόδους 15 ετών, μετά την πάροδο των οποίων θα παρέχεται πλήρης συνταξιοδοτική κάλυψη. Η σταδιακή εφαρμογή αποσκοπεί στην παροχή πλήρους κάλυψης στις αρχές του 2011.

Η πλήρης κάλυψη θα εξασφαλίζει επικουρικές συντάξεις μισθωτών και συνταξιούχων εργαζομένων. Σε περίπτωση κατάχρησης εκ μέρους του ταμείου, της υπηρεσίας κοινωνικών ασφαλίσεων ή του εργοδότη, μπορεί να προκύψουν καταστάσεις αδυναμίας για την εκπλήρωση της υποχρέωσης. Στις περιπτώσεις αυτές, μπορεί να ασκηθεί προσφυγή για την επανόρθωση τυχόν ζημιών, πλην όμως δεν παρέχεται εγγύηση εκ μέρους του κράτους.

Ειδικές διατάξεις στο κεφάλαιο 88 παράγραφος 2 του νόμου περί ταμείων συντάξεων ρυθμίζουν περιπτώσεις όπου το ταμείο συντάξεων διαλύεται λόγω τερματισμού της δραστηριότητας του εργοδότη. Στις περιπτώσεις αυτές, προστατεύονται επίσης οι συνταξιοδοτικές παροχές μισθωτών των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει μέχρι ένα έτος πριν από τη διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης. Ο κανόνας αυτός έχει θεσπιστεί για λόγους δικαιοσύνης. Όταν οι οικονομικές συνθήκες επιδεινώνονται, οι εργοδότες συχνά προβαίνουν σε μείωση του προσωπικού, καταγγελλώντας τη σύμβαση εργασίας. Έτσι, οι μισθωτοί, υπό την απειλή της απώλειας της θέσης εργασίας τους, αναζητούν εργασία σε άλλη επιχείρηση. Στην περίπτωση αυτή δεν καλύπτονται από την εγγύηση οι συνταξιοδοτικές παροχές των μισθωτών, των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει ένα έτος ή περισσότερο πριν από τη διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης του εργοδότη. Στο βαθμό που η αφερεγγυότητα του εργοδότη μπορεί να επηρεάσει την ικανοποίηση εκ μέρους των συνταξιοδοτικών ταμείων μελλοντικών απαιτήσεων στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης, οι διατάξεις του φινλανδικού νόμου δεν ανταποκρίνονται στις διατάξεις του άρθρου της οδηγίας.

4. Άρνηση και περιορισμός της προστασίας σε περίπτωση αφερεγγυότητας λόγω καταχρήσεων, σύμπτωσης συμφερόντων και συμπαιγνίας (άρθρο 10)

Ο μισθωτός δεν δικαιούται προστασίας με βάση συμφωνία ή αντίστοιχη de facto συμφωνία που έχει συναφθεί προφανώς με σκοπό την ικανοποίηση απαίτησης του μισθωτού που προκύπτει από σχέση εργασίας με επιβάρυνση του κράτους, στο πλαίσιο της εγγύησης των αμοιβών εργασίας. (κεφάλαιο 2α (403/84) του νόμου περί προστασίας των αμοιβών εργασίας).

Στο κεφάλαιο 12 του νόμου αναφέρεται ότι το επαρχιακό γραφείο ανθρώπινου δυναμικού δύναται, για ειδικούς λόγους, να απορρίψει την αίτηση για παρέμβαση της εγγύησης αμοιβών εργασίας που υποβάλλεται από μισθωτό ο οποίος στο παρελθόν έχει κάνει χρήση του δικαιώματος εγγύησης, εφόσον η αίτηση σχετίζεται με απαίτηση κατά του ίδιου εργοδότη για εργασία που παρασχέθηκε εντός τριών ετών από την προηγούμενη απόφαση για χορήγηση της εγγύησης. Ο όρος "ίδιος εργοδότης" ισχύει επίσης για κάθε επιχείρηση τον έλεγχο της οποίας είχε ο προηγούμενος εργοδότης. Για να θεωρηθεί ότι ο προηγούμενος εργοδότης έχει τον έλεγχο επιχείρησης, αρκεί το ίδιο άτομο να κατέχει μερίδιο σε αμφότερες τις επιχειρήσεις που να επιτρέπει τον έλεγχο των επιχειρήσεων αυτών, είτε από μόνο του είτε από κοινού με τα μέλη της οικογένειάς του.

Για την απόρριψη αίτησης για χορήγηση της εγγύησης πρέπει να γίνει επίκληση ειδικών λόγων. Το βάρος της απόδειξης έχει εκείνος που προτείνει την απόρριψη.



ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ ΣΤΗ ΣΟΥΗΔΙΑ

I. Εισαγωγή

Το 1971, ενσωματώθηκαν στη σουηδική νομοθεσία κανόνες για την προστασία των μισθωτών στην περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη τους. Ο νόμος περί εγγύησης των αμοιβών εργασίας (1970:741) τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου του 1971. Ο νόμος αυτός αντικαταστάθηκε από το νέο νόμο περί εγγύησης των αμοιβών εργασίας (1992:497) (*Lönegarantilagen*), ο οποίος τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιουλίου του 1992. Έκτοτε, ο εν λόγω νόμος τροποποιήθηκε αρκετές φορές, και η τελευταία τροποποιημένη μορφή τέθηκε σε ισχύ τον Ιούλιο του 1995.

Το επίπεδο προστασίας των μισθών στη Σουηδία είναι αντίστοιχο με το επίπεδο της οδηγίας 80/987 ΕΟΚ, πλην όμως η σουηδική νομοθεσία δεν βασίζεται, από τεχνική άποψη, στην οδηγία. Πριν από την ενσωμάτωση των κανόνων σχετικά με την προστασία των αμοιβών εργασίας, οι απαιτήσεις των μισθωτών για αμοιβές προστατεύονταν σε περίπτωση πτώχευσης του εργοδότη τους με προνομακή ικανοποίηση. Η προστασία αυτή έχει όμως αξία μόνον εφόσον υπάρχουν στοιχεία ενεργητικού κατά την πτωχευτική διαδικασία. Με το νόμο περί εγγύησης των αμοιβών εργασίας, που εγκρίθηκε με την εικαιρία της μεταφοράς της οδηγίας, οι μισθοί των εργαζομένων προστατεύονται ανεξάρτητα από το περιεχόμενο της πτωχευτικής περιουσίας. Η εγγύηση καλύπτει τις ίδιες απαιτήσεις για αμοιβές εργασίας, όπως εκείνες που προστατεύονται από το δικαίωμα προτεραιότητας. Θεσπίστηκε περιορισμός της υποχρέωσης του κράτους με τον ορισμό ανώτατου ποσού της εγγύησης.²⁷

Εντός τριών ετών από τα τέλη της δεκαετίας του 1980 έως το 1992, το κόστος της προστασίας των αμοιβών εργασίας επταπλασιάστηκε. Οι ρυθμίσεις τροποποιήθηκαν με στόχο τον περιορισμό του κόστους. Έτσι, την 1η Ιουλίου 1992 τέθηκε σε ισχύ ο νέος νόμος περί εγγύησης των αμοιβών εργασίας. Ο στόχος των νέων ρυθμίσεων ήταν ο περιορισμός των δαπανών με την επιβολή αποτελεσματικότερων ελέγχων, προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι η προστασία των μισθών δεν αποτελεί αντικείμενο καταχρήσεων, χωρίς παράλληλα να περιορίζεται αδικαιολόγητα η προστασία των μισθωτών.²⁸ Το ανώτατο ποσό της εγγύησης μειώθηκε από περίπου 400.000 κορόνες Σουηδίας (περίπου 45.000 ECU) σε 100.000 κορόνες (11.000 ECU), ποσό που θεωρείται κατάλληλο για να εκπληρώσει τον κοινωνικό στόχο της προστασίας των αμοιβών εργασίας.

Η αύξηση των πτωχεύσεων σταμάτησε το 1993, πλην όμως η κυβέρνηση εξακολούθησε να θεωρεί τις δαπάνες υψηλές. Τα εισοδήματα του Ταμείου Εγγύησης Αμοιβών Εργασίας συρρικνώθηκαν, και έτσι το ταμείο υποχρεώθηκε να δανειστεί χρήματα από το Εθνικό Γραφείο Οφειλών. Θεσπίστηκαν νέοι κανόνες προκειμένου να περιοριστεί το κόστος.

Η νομοθεσία τροποποιήθηκε επίσης επειδή υποβλήθηκαν καταγγελίες σχετικά με καταχρήσεις της προστασίας των αμοιβών εργασίας. Οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούσαν την προστασία των αμοιβών εργασίας για να χρηματοδοτήσουν την αναδιάρθρωσή τους μετά την πτώχευση, κατάσταση που συνιστούσε αθέμιτο ανταγωνισμό.²⁹ Η παροχή της εγγύησης μπορούσε επίσης να έχει ως αποτέλεσμα τη συνέχιση της απασχόλησης των μισθωτών σε μη υγιείς από οικονομική άποψη επιχειρήσεις που δεν είχαν μακροπρόθεσμα προοπτικές κερδοφορίας.

²⁷ Walin G., Rydin B., Kihlgren T., σελ.149.

²⁸ Νομοσχέδιο 1993/94:208 σελ.14 f.

²⁹ Νομοσχέδιο 1993/94:208 σελ.16.

II. Μεταφορά της οδηγίας

1. Πεδίο εφαρμογής και ορισμοί (άρθρα 1 και 2)

α) Μισθωτός

Το εργατικό δίκαιο της Σουηδίας βασίζεται σε ενιαίο και, από διεθνή προοπτική, ευρύ ορισμό της έννοιας "μισθωτός". Ωστόσο, η εφαρμογή των νόμων δεν είναι ομοιόμορφη, καθόσον τα δικαστήρια πρέπει να ερμηνεύσουν διαφορετικούς νόμους με διαφορετικούς σκοπούς. Για παράδειγμα, στο νόμο περί εγγύησης των αμοιβών εργασίας (1992:497) (*Lönegarantilagen*), με τη μορφή που ισχύει σήμερα, αναφέρεται ρητώς (κεφάλαιο 9α) ότι ορισμένες κατηγορίες μισθωτών αποκλείονται από το πεδίο εφαρμογής, και κυρίως οι μισθωτοί εκείνοι οι οποίοι εντός διετίας μετά την κήρυξη της πτώχευσης έχουν ήδη λάβει αποζημίωση για απαίτηση που προκύπτει από ουσιαστικά ταυτόσημη επαγγελματική δραστηριότητα. Εξαιρέσεις προβλέπονται για τα άτομα που έχουν αποδεχθεί θέση εργασίας κατόπιν υπόδειξης της Δημόσιας Υπηρεσίας για την Απασχόληση, καθώς και, σε μεμονωμένες περιπτώσεις, όπου συντρέχει ιδιαίτερος λόγος για την παρέμβαση της εγγύησης. Ο νόμος (κεφάλαιο 7) αναφέρεται επίσης στο νόμο περί προτιμησιακών απαιτήσεων (1970:979) (*Förmånsrättslagen*), ο οποίος αποκλείει από την προστασία τους μισθωτούς εκείνους οι οποίοι κατέχουν μόνοι τους ή από κοινού με στενοί συγγενείς τους το 20% ή περισσότερο της επιχείρησης.

Στα νομοπαρασκευαστικά κείμενα του νόμου περί προτιμησιακών απαιτήσεων (1970:979), ορίζεται ότι η έννοια του όρου "μισθωτός" θα προσαρμόζεται συνεχώς ανάλογα με τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας.³⁰ Μέχρι σήμερα, έχουν γίνει τροποποιήσεις όσον αφορά τους σχετικά ανεξάρτητους εργαζομένους. Οι εν λόγω εργαζόμενοι συχνά περιλαμβάνονται στο πεδίο της προστασίας των αμοιβών εργασίας.³¹ Η μέθοδος που χρησιμοποιείται προκειμένου να αποφασισθεί ποιος είναι και ποιος δεν είναι μισθωτός είναι παρόμοια με τη μέθοδο που χρησιμοποιείται για θέματα κοινωνικής ασφάλισης.³²

Για να θεωρηθεί ένα άτομο μισθωτός από νομική άποψη πρέπει πάντα να πληρούνται ορισμένα βασικά κριτήρια. Σε κάθε περίπτωση, πρέπει να υπάρχει συμφωνία η οποία να αναφέρεται σε εργασία. Δεν αποτελεί καθοριστικό παράγοντα η ονομασία που δίνουν στη σχετική σύμβαση οι συμβαλλόμενοι. Τα δικαστήρια αποφασίζουν κατά πόσο ένα άτομο είναι μισθωτός ή όχι, αφού συνεκτιμήσουν τα πραγματικά περιστατικά κάθε μεμονωμένης περίπτωσης.³³ Στην αιτιολογική έκθεση του νόμου περί του δικαιώματος συναπόφασης (1976:580) (*Medbestämmandelagen, MBL*) αναφέρονται δέκα κριτήρια βάσει των οποίων ορίζεται ότι ένα άτομο είναι μισθωτός.³⁴ Αν ο σκοπός της συμφωνίας μεταξύ των συμβαλλομένων αντιβαίνει στο νόμο, τα δικαστήρια αγνοούν το τυπικό περιεχόμενο της σύμβασης. Σε περιπτώσεις όπου το άτομο ήταν μισθωτός και η σχέση εργασίας άλλαξε σε υπεργολαβική ανάθεση έργου, τα δικαστήρια είναι ιδιαίτερα επιφυλακτικά. Αν δεν έχει επέλθει καμμία πραγματική αλλαγή, τα δικαστήρια συχνά συμπεραίνουν ότι το άτομο

³⁰ Βλέπε SOU 1969:5 σελ. 150.

³¹ Walin G., Rydin B., and Kihlgren T., σελ.107.

³² Sigeman T., σελ. 68.

³³ Η πλέον θεμελιώδης υπόθεση από το ανώτατο δικαστήριο της Σουηδίας (*Högsta Domstolen*) όπου περιλαμβάνεται συνολική αξιολόγηση φέρει τα στοιχεία αναφοράς NJA 1949 σελ. 768.

³⁴ SOU 1975:1 σελ. 722.

εξακολουθεί να είναι μισθωτός.³⁵ Σε κάθε άλλη περίπτωση, τα δικαστήρια λαμβάνουν υπόψη την κοινή πρακτική, ανάλογα με το είδος της εξεταζόμενης σύμβασης.³⁶

β) Αφερεγγυότητα του εργοδότη

αα) Έννοια του εργοδότη

Στη Σουηδία, ο όρος "μισθωτός", όπως και ο όρος "εργοδότης", δεν ορίζεται νομικά. Η έννοια προκύπτει έμμεσα: όταν ένα άτομο διαπιστώνεται ότι είναι μισθωτός, ο αντισυμβαλλόμενός του θεωρείται εργοδότης.

Στο ιδιωτικό δίκαιο, τα δικαστήρια πραγματοποιούν συνολική αξιολόγηση κάθε μεμονωμένης περίπτωσης.

Όταν αμφισβητείται αν ένα άτομο είναι μισθωτός και επομένως κατά πόσο δικαιούται να λάβει την αμοιβή εργασίας του ή την αποζημίωση από το Ταμείο Εγγύησης Αμοιβών Εργασίας, η διαφορά δεν αφορά τους αρχικούς συμβαλλομένους στη συμφωνία εργασίας και κατά συνέπεια πρέπει να εξεταστούν ορισμένα θέματα. Η πρόθεση των μερών της αρχικής συμφωνίας εργασίας λαμβάνεται υπόψη από το δικαστήριο³⁷ (βλέπε για παράδειγμα απόφαση του Ανώτατου Δικαστηρίου στο NJA 1992 σελ. 631). Σημασία έχουν το κείμενο της συμφωνίας και η πραγματική κατάσταση κατά το χρόνο πριν από την πτώχευση. Αν διαπιστωθεί ότι πρόκειται για σχέση εργασίας, το κράτος υποχρεώνεται να καταβάλει το ποσό της εγγύησης. Οι ισχυρισμοί των μερών ύστερα από την επέλευση της αφερεγγυότητας όσον αφορά τη σχέση τους είναι ήσσονος σημασίας, καθόσον στη σύγκρουση συμφερόντων εμπλέκονται πλέον το κράτος και ο μισθωτός.

ββ) Αφερεγγυότητα

Στο κεφάλαιο 1 του νόμου περί εγγύησης των αμοιβών εργασίας (1992:497), αναφέρεται ότι το κράτος είναι υπεύθυνο για τις απαιτήσεις από αμοιβές εργασίας των μισθωτών στην περίπτωση που εργοδότης κηρυχθεί σε πτώχευση. Η πτώχευση αποτελεί προϋπόθεση για την εφαρμογή του νόμου.

Αφερέγγυο φυσικό ή νομικό πρόσωπο κηρύσσεται σε πτώχευση σύμφωνα με το νόμο περί πτωχεύσεων (1987:672) (*Konkurslagen*), άρθρο 1, κεφάλαιο 2, σε περίπτωση που το ίδιο ή πιστωτής αυτού ζητήσει την κήρυξη πτώχευσης από το αρμόδιο δικαστήριο, εκτός εάν ο νόμος προβλέπει διαφορετικά. Αφερέγγυο είναι το άτομο το οποίο ως οφειλέτης δεν μπορεί να εκπληρώσει τις οφειλές του, χωρίς η αδυναμία αυτή να είναι προσωρινή.

Στο κεφάλαιο 7 ορίζεται ότι η δήλωση του οφειλέτη περί αφερεγγυότητας γίνεται δεκτή, εκτός αν ειδικοί λόγοι συνηγορούν για το αντίθετο. Οι λόγοι αυτοί μπορεί να είναι ότι η αίτηση για κήρυξη πτώχευσης υποβάλλεται για λόγους ανταγωνισμού ή αν τα τρέχοντα στοιχεία ενεργητικού της επιχείρησης υπερβαίνουν το επίπεδο βάσει του οποίου μια επιχείρηση θεωρείται εξ ορισμού αφερέγγυα. Το δικαστήριο οφείλει να διαπιστώσει αν το άτομο που υποβάλλει την αίτηση έχει την κατάλληλη εξουσιοδότηση και αν υπάρχουν εμπόδια για την πτώχευση.

³⁵ Βλέπε για παράδειγμα Arbetsdomstolen, AD1977 αριθ. 39 και 98, 1978 αριθ. 13 και 1989 αριθ. 80.

³⁶ Βλέπε για παράδειγμα NJA 1982 σελ. 784, AD 1981 αριθ.121 και AD 1987 αριθ. 21.

³⁷ Sigeman T., σελ. 64

Τα κεφάλαια 8 και 9 προβλέπουν τρία τεκμήρια που διευκολύνουν τον πιστωτή να αποδείξει ότι ο οφειλέτης είναι αφερέγγυος. Η αφερέγγυότητα του οφειλέτη τεκμαίρεται αν:

- α) η αρμόδια αρχή για την αναγκαστική εκτέλεση διαπιστώσει ότι ο οφειλέτης δεν διαθέτει στοιχεία ενεργητικού για την πλήρη ικανοποίηση των απαιτήσεων της αναγκαστικής εκτέλεσης·
- β) ο οφειλέτης κήρυξε στάση πληρωμών·
- γ) ο οφειλέτης (που υποχρεούται να τηρεί βιβλία) εξακολουθεί να μην πληρώνει μη αμφισβητούμενη απαίτηση εντός εβδομάδας, ενώ έχει ενημερωθεί ότι, σε αντίθετη περίπτωση, θα υποβληθεί αίτηση για κήρυξη σε πτώχευση στο κατά τόπο αρμόδιο δικαστήριο.

Στην πράξη όμως η Σουηδία εφαρμόζει κυρίως τη διαδικασία συλλογικής αποζημίωσης που προβλέπεται στην οδηγία.

γ) Απαιτήσεις που προκύπτουν από συμβάσεις και σχέσεις εργασίας

Σύμφωνα με το κεφάλαιο 7 του νόμου περί εγγύησης των αμοιβών εργασίας (1992:497), το οποίο παραπέμπει στο κεφάλαιο 12 του νόμου περί προτιμησιακών απαιτήσεων (1970:979), ο μισθωτός δικαιούται να λάβει το ποσό της εγγύησης για (όλες) τις απαιτήσεις από μισθούς και άλλες αμοιβές εργασίας που δεν έχουν καταβληθεί, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών άδειας και της σύνταξης.

Το κράτος, σύμφωνα με το κεφάλαιο 1 του νόμου περί εγγύησης των αμοιβών εργασίας, είναι υπεύθυνο για την ικανοποίηση απαίτησης του μισθωτού που συνδέεται με την καταβολή πληρωμών εκ μέρους του εργοδότη ο οποίος έχει κηρυχθεί σε πτώχευση στη Σουηδία. Δεν λαμβάνεται υπόψη η εθνικότητα του μισθωτού ή της επιχείρησης. Εφόσον η πτώχευση πραγματοποιήθηκε στη Σουηδία, οι απαιτήσεις πληρωμών καλύπτονται από το σουηδικό σύστημα εγγύησης των αμοιβών εργασίας.

Σε περίπτωση που η αίτηση για πτώχευση υποβάλλεται σε άλλη σκανδιναβική χώρα, η εγγύηση καλύπτει μόνο απαιτήσεις από απασχόληση που σχετίζεται κατά κύριο λόγο από άποψη φυσικών ή νομικών συνθηκών με τη Σουηδία. Αν η εργασία παρασχέθηκε εξ ολοκλήρου σε άλλη χώρα, οι αναφορές στη Σουηδία ή σε σουηδικές συνθήκες συνήθως παραμένουν ανίσχυρες.

Ο νόμος περί εγγύησης των αμοιβών εργασίας δεν εφαρμόζεται σε περίπτωση που Σουηδός πολίτης απασχολείται σε επιχείρηση η οποία έχει κηρυχθεί σε πτώχευση στο εξωτερικό, πλην όμως το άτομο εργαζόταν σε τοπικό γραφείο στη Σουηδία. (Βλέπε Εφετείο, RH, 1992:88, σελ. 219). Δεν λαμβάνεται υπόψη το γεγονός ότι η επιχείρηση έχει καταβάλει κοινωνικές εισφορές για τον μισθωτό, συμπεριλαμβανομένων των εισφορών στο ταμείο Εγγύησης Αμοιβών Εργασίας. Η πτώχευση πρέπει να έχει κηρυχθεί στη Σουηδία ή σε άλλη σκανδιναβική χώρα. (Για να εφαρμοστεί ο νόμος περί εγγύησης των αμοιβών εργασίας, οι θυγατρικές εταιρείες αλλοδαπών επιχειρήσεων πρέπει να έχουν κηρυχθεί σε πτώχευση στη Σουηδία, καθόσον αποτελούν αυτόνομα νομικά πρόσωπα). Αντίθετα, αλλοδαπός ο οποίος διαμένει στο εξωτερικό αλλά εργάστηκε στο παρελθόν στη Σουηδία για λογαριασμό σουηδικής επιχείρησης η οποία έχει κηρυχθεί σε πτώχευση στη Σουηδία δικαιούται προστασίας.³⁸

³⁸ Walin G., Rydin B., Kihlgren T., σελ. 165

Σε περίπτωση που ο εργοδότης έχει κηρυχθεί σε πτώχευση πριν από την εξεταζόμενη πτώχευση, οι απαιτήσεις που έχουν διεκδικηθεί ή μπορούσαν να έχουν διεκδικηθεί κατά την προηγούμενη πτωχευτική διαδικασία δεν ικανοποιούνται.

Το ίδιο δικαίωμα σε απαιτήσεις συνταξιοδότησης ισχύει για συγγενή μισθωτού ο οποίος έχει απαίτηση συνταξιοδότησης από τον πτωχεύσαντα λόγω της θέσης του μισθωτού. Επίσης, άτομο το οποίο δικαιούται επιδόματος βασικών εξόδων διαβίωσης λαμβάνει ποσό εγγύησης για έξοδα διαβίωσης που εξασφαλίζεται με την κατάσχεση αμοιβών εργασίας. Οι υπηρεσίες κοινωνικής ασφάλισης δεν δικαιούνται όμως να λάβουν ποσά εγγύησης μετά την καταβολή βασικών επιδομάτων διαβίωσης. (κεφάλαια 1-6).

δ) Σχετικές ημερομηνίες εγγύησης (άρθρο 3 παράγραφος 2)

Το κεφάλαιο 7 του νόμου περί εγγύησης των αμοιβών εργασίας (1992:497), αναφέρει ότι τα ποσά των εγγυημένων απαιτήσεων για αμοιβές εργασίας καταβάλλονται κατά προτεραιότητα βάσει του κεφαλαίου 12 του νόμου περί προτιμησιακών απαιτήσεων (1970:979) και ότι απαίτηση για σύνταξη έχει προτεραιότητα βάσει των κεφαλαίων 12 ή 13 του ίδιου νόμου. Ο νόμος περί πτωχεύσεων (1987:672) ρυθμίζει το κατά πόσο απαίτηση για αμοιβή ή για σύνταξη γίνεται αποδεκτή σε περίπτωση πτώχευσης.

Η Σουηδία έχει επιλέξει την πρώτη δυνατότητα που προβλέπεται στο άρθρο 3 παράγραφος 2 της οδηγίας. Σύμφωνα με το κεφάλαιο 12 του νόμου περί προτιμησιακών απαιτήσεων, η εγγύηση της προτεραιότητας των απαιτήσεων για αμοιβές εργασίας αφορά τις απαιτήσεις εκείνες έναντι του πτωχεύσαντα εργοδότη για τους έξι τελευταίους μήνες της απασχόλησης, διάστημα που δεν μπορεί να εκτείνεται πέραν των τριών μηνών πριν από την υποβολή της αίτησης για κήρυξη σε πτώχευση στο κατά τόπο αρμόδιο δικαστήριο.

Η σουηδική νομοθεσία δεν περιλαμβάνει γενικούς κανόνες σχετικά με τις συνέπειες για τη σύμβαση εργασίας στην περίπτωση πτώχευσης του εργοδότη. Ωστόσο, το θέμα αυτό ρυθμίστηκε από τα σουηδικά δικαστήρια.

Η σύμβαση εργασίας δεν χάνει αυτόματα την ισχύ της αν ο εργοδότης κηρυχθεί σε πτώχευση. Ωστόσο, τόσο ο μισθωτός όσο και ο σύνδικος της πτώχευσης έχουν δικαίωμα να καταγγείλουν τη σύμβαση. Αν η ειδοποίηση καταγγελίας σχετίζεται με την κήρυξη σε πτώχευση, οι απαιτήσεις για αμοιβές εργασίας του μισθωτού αντιμετωπίζονται ως απαιτήσεις στο πλαίσιο της πτωχευτικής διαδικασίας και καλύπτονται από το νόμο περί εγγύησης των αμοιβών εργασίας και το νόμο περί προτιμησιακών απαιτήσεων. Κατά τη διάρκεια της προθεσμίας της καταγγελίας, ο μισθωτός οφείλει να παρέχει εργασία, εφόσον του ζητηθεί. Από νομική άποψη, θεωρείται ότι η σύμβαση εργασίας μεταξύ του πτωχεύσαντα εργοδότη και του μισθωτού εξακολουθεί να ισχύει, ακόμα και αν τα καθήκοντα του εργοδότη εκτελεί πλέον ο σύνδικος της πτώχευσης.³⁹

Οι απαιτήσεις για αμοιβές εργασίας κατά τη διάρκεια της προθεσμίας καταγγελίας καλύπτονται επίσης από τις διατάξεις. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν χρειάζεται να εκτελέσει εργασία για λογαριασμό εργοδότη που έχει κηρυχθεί σε πτώχευση και εφόσον δεν εργάζεται αλλού, οι διατάξεις του νόμου δεν ισχύουν για μισθολογικές απαιτήσεις κατά τη διάρκεια της προθεσμίας καταγγελίας της σύμβασης, παρά μόνο αν ο εργαζόμενος έχει εγγραφεί στην αρμόδια υπηρεσία ως άνεργος. Οι αμοιβές που λαμβάνει ο μισθωτός από άλλον εργοδότη κατά τη διάρκεια της προθεσμίας καταγγελίας - ή που θα μπορούσε να είχε

³⁹ Sigeman T., σελ. 339.

λάβει σε θέση εργασίας που λογικά θα έπρεπε να είχε αποδεχθεί - αφαιρούνται από την αποζημίωση που παρέχεται στο πλαίσιο της εγγύησης αμοιβών εργασίας (νόμος περί ασφάλειας της απασχόλησης (1982:80), κεφάλαιο 13). Επειδή η προτεραιότητα απαιτήσεων αφορά τις απαιτήσεις εκείνες για αμοιβές εργασίας μέχρι τρεις μήνες πριν από την υποβολή της αίτησης για κήρυξη σε πτώχευση στο αρμόδιο δικαστήριο, τα άτομα με προθεσμία καταγγελίας έξι μηνών (το ανώτατο όριο) που δεν έχουν βρει νέα θέση εργασίας διατρέχουν τον κίνδυνο να μην αποζημιωθούν για τυχόν υπόλοιπες απαιτήσεις για αμοιβές εργασίας.

Ο μισθωτός μπορεί, ως ένα βαθμό, να ελέγξει την κατάσταση με την ειδοποίηση καταγγελίας, εξασφαλίζοντας έτσι απαιτήσεις για αμοιβές που αναφέρονται στους τρεις μήνες πριν από την επέλευση της αφερεγγυότητας. Η προθεσμία για την καταγγελία εκ μέρους του μισθωτού ανέρχεται σε ένα μήνα, μετά την πάροδο του οποίου όμως ο μισθωτός δεν εργάζεται και κατά συνέπεια δεν μπορεί να ζητήσει περαιτέρω αποζημίωση.

Ο σύνδικος της πτώχευσης που εκπροσωπεί την πτωχευτική περιουσία μπορεί επίσης να συνάψει σύμβαση εργασίας με το μισθωτό· στη νέα αυτή σύμβαση, ο σύνδικος επέχει από νομική άποψη θέση εργοδότη. Κάθε μελλοντική απαίτηση για αμοιβή εργασίας εγείρεται κατά της ίδιας της πτωχευτικής περιουσίας. Οι απαιτήσεις αυτές, αν και έχουν προτεραιότητα έναντι άλλων απαιτήσεων σε περίπτωση πτώχευσης (άρθρο 11, κεφάλαιο 1 του νόμου περί πτωχεύσεων) δεν καλύπτονται από την εγγύηση των αμοιβών εργασίας.

Η σοιηδική νομοθεσία προστατεύει επίσης απαιτήσεις για αποδοχές κατά την περίοδο άδειας που αναλογούν στο τρέχον έτος ή στο έτος που προηγήθηκε του έτους κατά το οποίο υποβλήθηκε αίτηση για κήρυξη σε πτώχευση στο αρμόδιο περιφερειακό δικαστήριο.

Ο νόμος περί προτιμησιακών απαιτήσεων προστατεύει επίσης απαιτήσεις για σύνταξη που απέκτησε ο μισθωτός ή επιζώντες συγγενείς του για ανώτατο όριο έξι μηνών πριν από την υποβολή της αίτησης για κήρυξη σε πτώχευση στο αρμόδιο δικαστήριο, καθώς και κατά τους έξι επόμενους μήνες. Περιλαμβάνονται απαιτήσεις για συνταξιοδότηση από εργασία σε άλλον εργοδότη, εφόσον ο πτωχεύσας εργοδότης έχει αναλάβει την ευθύνη για τη σύνταξη αυτή.

ε) Χρονικά όρια για την πληρωμή της εγγύησης (άρθρο 4(2))

Όπως προαναφέρθηκε στο σημείο δ), το κεφάλαιο 7 του νόμου περί προστασίας των αμοιβών εργασίας (1992:497) παραπέμπει στο κεφάλαιο 12 του νόμου περί προτιμησιακών απαιτήσεων (1970:979), το οποίο αναφέρει ότι προστατεύονται οι αμοιβές εργασίας των έξι τελευταίων μηνών της εργασίας που οφείλει ο εργοδότης, όχι όμως πέραν των τριών μηνών πριν από την υποβολή της αίτησης για κήρυξη σε πτώχευση στο αρμόδιο δικαστήριο. Η ρύθμιση αυτή δεν είναι συμπίπτει απολύτως με την πρώτη εναλλακτική του άρθρου 4(2) της οδηγίας. Σύμφωνα με τη διατύπωση της οδηγίας, μισθωτός που εργαζόταν για τρεις μήνες εντός των έξι τελευταίων μηνών πριν από την επέλευση της αφερεγγυότητας, δηλαδή που εργαζόταν μέχρι τρεις μήνες πριν από την αφερεγγυότητα, δικαιούται προστασίας των αμοιβών του για τους τρεις τελευταίους μήνες της απασχόλησης. Στη Σουηδία, δεν προστατεύονται απαιτήσεις για αμοιβές για περίοδο αναφοράς που προηγείται των τριών μηνών πριν από την υποβολή της αίτησης για κήρυξη σε πτώχευση στο αρμόδιο περιφερειακό δικαστήριο. Εφόσον προστατεύονται απαιτήσεις που κατέστησαν ληξιπρόθεσμες κατά τους έξι τελευταίους μήνες της απασχόλησης, συνεπάγεται ότι η περίοδος μπορεί να εκτείνεται μετά την επέλευση της αφερεγγυότητας και να καλύπτονται απαιτήσεις για αμοιβές για περαιτέρω απασχόληση ή αμοιβή κατά τη διάρκεια της προθεσμίας για καταγγελία. Από την άποψη αυτή, η σοιηδική νομοθεσία είναι ευνοϊκότερη από τις διατάξεις της οδηγίας.

στ) Ανώτατο όριο των ποσών της εγγύησης (άρθρο 4(3))

Το άρθρο 5, κεφάλαιο 2 του νόμου περί πτωχεύσεων (1987:672), προβλέπει γενικό περιορισμό των απαιτήσεων για αμοιβές που μπορούν να γίνουν δεκτές σε περίπτωση πτώχευσης. Απαιτήσεις για μισθούς ή άλλες αμοιβές, καθώς και απαιτήσεις για σύνταξη δεν γίνονται δεκτές αν υπερβαίνουν κατά πολύ ένα λογικό όριο σε σχέση με την παρασχεθείσα εργασία, την οικονομική επιφάνεια της επιχείρησης και άλλες συνθήκες. Σε περίπτωση που δεν υπάρχει τέτοιος περιορισμός, το κεφάλαιο 9 του νόμου περί εγγύησης των αμοιβών εργασίας (1992:497) προβλέπει ανώτατο εγγυημένο ποσό 100.000 κορόνων Σουηδίας (περίπου 11.000 ECU) για κάθε μισθωτό.

2. Οργανισμοί εγγύησης (άρθρο 5)

Σύμφωνα με το κεφάλαιο 1 του νόμου περί προστασίας των αμοιβών εργασίας (1992:497), το σουηδικό κράτος αναλαμβάνει την ικανοποίηση απαιτήσεων για αμοιβές των μισθωτών σε περίπτωση πτώχευσης του εργοδότη. Τα ποσά της εγγύησης προέρχονται από τις συνεισφορές των εργοδοτών και από τα ποσά που κατακρατούνται από τους μισθούς των εργαζομένων. Από 1ης Ιουλίου 1995, οι εισφορές των εργοδοτών εγγράφονται σε ειδικό κεφάλαιο του κρατικού προϋπολογισμού. Τα χρήματα καταβάλλονται από το Επαρχιακό Διοικητικό Συμβούλιο (*Länsstyrelsen*) της επαρχίας όπου ευρίσκεται το αρμόδιο περιφερειακό δικαστήριο που εξετάζει την πτώχευση (κεφάλαιο 22). Από το καταβλητέο ποσό αφαιρούνται απαιτήσεις του εργοδότη έναντι του μισθωτού, σύμφωνα με το νόμο περί δικαιωμάτων συμψηφισμού του εργοδότη (1970:215). Μισθωτός που διαφωνεί με την απόφαση σύνδικου πτώχευσης σχετικά με το κατά πόσο καλύπτεται απαίτηση από την εγγύηση μπορεί, σύμφωνα με το νόμο περί προστασίας των αμοιβών εργασίας (κεφάλαιο 29), να προσφύγει στο αρμόδιο περιφερειακό δικαστήριο.

3. Προστασία σε περίπτωση αφερεγγυότητας στο πλαίσιο της κοινωνικής ασφάλισης (άρθρα 6-8)

α) Περιορισμοί της προστασίας σε περίπτωση αφερεγγυότητας (άρθρο 6)

Ο νόμος περί προστασίας των αμοιβών εργασίας (1992:497), προβλέπει την ικανοποίηση (όλων) των απαιτήσεων για αμοιβές σε περίπτωση που ο εργοδότης κηρυχθεί σε πτώχευση στη Σουηδία ή σε άλλη σκανδιναβική χώρα όταν οι απαιτήσεις έχουν σχέση με εργασία που συνδέεται από άποψη φυσικών ή νομικών συνθηκών με τη Σουηδία. Η Σουηδία επέλεξε να μη χρησιμοποιήσει τις διατάξεις για περιορισμούς που αναφέρονται στο άρθρο 6 της οδηγίας.

β) "Εγγύηση" που καλύπτει οφειλόμενες εισφορές του μισθωτού σε συστήματα υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης οι οποίες κρατήθηκαν από τον εργοδότη (άρθρο 7)

Σύμφωνα με το νόμο περί εγγύησης των αμοιβών εργασίας (1992:497), το σουηδικό κράτος είναι υπεύθυνο για την ικανοποίηση απαίτησης του μισθωτού για αμοιβή από τον εργοδότη ο οποίος έχει κηρυχθεί σε πτώχευση στη Σουηδία ή σε άλλη σκανδιναβική χώρα, όταν η απαίτηση έχει σχέση με εργασία που συνδέεται από άποψη φυσικών ή νομικών συνθηκών με τη Σουηδία. Η εγγύηση των αμοιβών εργασίας χρηματοδοτείται από εισφορές των εργοδοτών που ανέρχονται στο 0,25% ενός ποσού το οποίο, σε τελευταία ανάλυση,

αντιστοιχεί στο συνολικό ποσό που καταβλήθηκε μετρητοίς ή σε κάθε άλλο είδος πληρωμής εκ μέρους του εργοδότη κατά τη διάρκεια ενός έτους για εργασία που εκτελέστηκε (κεφάλαιο 1, άρθρα 2 και 3 του νόμου [1981: 691] σχετικά με τις κοινωνικές δαπάνες).

Οι παροχές που προβλέπονται από το εθνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης στο πλαίσιο συλλογικής συμφωνίας χρηματοδοτούνται εν μέρει από φόρους και εισφορές εργοδοτών. Το δικαίωμα για αποζημίωση δεν εξαρτάται από το κατά πόσο ο εργοδότης κατέβαλε την εισφορά του ή από το αν υπάρχουν αρκετοί πόροι στο εθνικό ταμείο εγγυήσεων (άρθρο 1 του νόμου περί εγγυήσης των αμοιβών εργασίας και κεφάλαιο 1 του νόμου [1962:38] για το καθεστώς γενικών ασφαλίσεων).

γ) Προστασία των κεκτημένων δικαιωμάτων ή δικαιωμάτων προσδοκίας για παροχές στο πλαίσιο ιδιωτικών συστημάτων επικουρικής ασφάλισης γήρατος (άρθρο 8)

Το σύστημα κοινωνικών ασφαλίσεων της Σουηδίας διαμορφώνεται από συνδυασμό υποχρεωτικών διατάξεων και διατάξεων που προβλέπονται σε συλλογικές συμφωνίες. Το ποσοστό συμμετοχής των Σουηδών εργαζομένων σε συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι εξαιρετικά υψηλό (περίπου 85%) και όλοι οι εργοδότες οι οποίοι είναι μέλη της Σινομοσπονδίας Εργοδοτών Σουηδίας (SAF) υποχρεούνται, σύμφωνα με τις συλλογικές συμφωνίες, να συνάπτουν επικουρικές ασφαλίσεις για τους εργαζομένους τους, συμπεριλαμβανομένης της ασφάλισης γήρατος. Οι εργαζόμενοι δεν χρειάζεται να είναι μέλη συνδικάτων για να καλύπτονται από την ασφάλιση αυτή, γεγονός που σημαίνει ότι άνω του 85% καλύπτεται από επικουρικά συστήματα. Εκτός από τα συστήματα που εφαρμόζονται βάσει συλλογικών συμφωνιών, υπάρχουν επίσης ιδιωτικά προγράμματα κοινωνικής ασφάλισης που αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης κατά τη σύναψη των συμβάσεων εργασίας.

Όλες οι συντάξεις που βασίζονται σε συλλογικές συμφωνίες καλύπτονται από εγγύηση στο πλαίσιο συλλογικών συμφωνιών, γεγονός που σημαίνει ότι οι συνταξιοδοτικές παροχές προς τους εργαζομένους προστατεύονται ακόμα και αν ο εργοδότης αμέλησε να καταβάλει τις ασφαλιστικές εισφορές των εργαζομένων του.

Οι εργοδότες μπορούν επίσης να διασφαλίσουν υποχρεώσεις συνταξιοδότησης σύμφωνα με τις διατάξεις του κεφαλαίου 1 του νόμου περί διασφάλισης συνταξιοδοτικών υποχρεώσεων (1967:531) (*Lagen om tryggande av pensionsutfästelser m.m.*). Το κεφάλαιο αυτό ορίζει ότι οι συνταξιοδοτικές υποχρεώσεις έναντι των μισθωτών ή επιζώντων συγγενών τους μπορούν να διασφαλιστούν είτε με ειδική πρόβλεψη για τις υποχρεώσεις αυτές είτε με διάθεση πόρων σε συνταξιοδοτικό ταμείο, τη λειτουργία του οποίου επιβλέπει το Επαρχιακό Λιουκκητικό Συμβούλιο (κεφάλαιο 31). Κατάχρηση των διατάξεων συνεπάγεται την επιβολή προστίμων (κεφάλαια 7-8). Για να δικαιούνται έκπτωση φόρου για τις δαπάνες για τις συντάξεις, οι εργοδότες οφείλουν να τηρούν τις διατάξεις του νόμου.

Το κεφάλαιο 1 του νόμου περί εγγυήσης των αμοιβών εργασίας (1992:497) ορίζει ότι το κράτος είναι υπεύθυνο για τη διευθέτηση απαιτήσεων των μισθωτών για αμοιβές σε περίπτωση που ο εργοδότης έχει κηρυχθεί σε πτώχευση. Το κεφάλαιο 7 αναφέρει ότι η εγγύηση καλύπτει απαιτήσεις για μισθούς ή άλλες αμοιβές εργασίας που έχουν προτεραιότητα σύμφωνα με το κεφάλαιο 12 του νόμου περί προτιμησιακών απαιτήσεων (1970:979). Ο εν λόγω νόμος προβλέπει ότι οι μισθοί ή άλλες αμοιβές λόγω σχέσης

απασχόλησης έχουν προτεραιότητα (χωρίς εξαιρέσεις), συμπεριλαμβανομένων των ασφαλιστικών πληρωμών στο πλαίσιο προγραμμαμάτων ιδιωτικής ασφάλισης.⁴⁰

Σύμφωνα με το κεφάλαιο 12 του νόμου περί προτιμησιακών απαιτήσεων, η εγγύηση καλύπτει απαιτήσεις συνταξιοδότησης του εργαζομένου ή των επιζώντων αυτού. Καλύπτονται μόνο απαιτήσεις για συντάξεις που αποκτήθηκαν κατά τους έξι τελευταίους μήνες πριν από την υποβολή της αίτησης για κήρυξη σε πτώχευση, καθώς και κατά τους έξι μήνες μετά την υποβολή της αίτησης. Δεν καλύπτονται δικαιώματα προσδοκίας για σύνταξη. Η εγγύηση περιλαμβάνει επίσης τη σύνταξη που αποκτήθηκε στο πλαίσιο προηγούμενης απασχόλησης, υπό τον όρο ότι ο νέος (πτωχεύσας) εργοδότης είχε αναλάβει την ευθύνη, σύμφωνα με τα κεφάλαια 23 και 26 του νόμου για τη διασφάλιση συνταξιοδοτικών υποχρεώσεων (1967:531). Σε περίπτωση όπου η σύνταξη καταβάλλεται με κατ' αποκοπή ποσό, η εγγύηση καλύπτει μόνο μέχρι το ποσό εκείνο που μπορεί να θεωρηθεί ως εύλογη σύνταξη για περίοδο έξι μήνες πριν και έξι μήνες μετά την υποβολή της αίτησης για κήρυξη σε πτώχευση στο αρμόδιο περιφερειακό δικαστήριο.⁴¹ Η υποχρεωτική σύνταξη χορηγείται από την υπηρεσία κοινωνικών ασφαλίσεων και η σύνταξη που έχει συμφωνηθεί στο πλαίσιο συλλογικών συμφωνιών από την ασφαλιστική εταιρεία.

Η νομοθεσία για την προστασία συνταξιοδοτικών υποχρεώσεων (1967:531) περιλαμβάνει κανόνες σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο ο εργοδότης μπορεί να προστατεύσει μια απαίτηση για σύνταξη. Η προστασία αυτή μπορεί να λάβει τη μορφή ειδικού διακανονισμού των υποχρεώσεων στο πλαίσιο της σύνταξης και με την καταβολή ποσών σε ταμείο συντάξεων (άρθρο 1). Η τήρηση των διατάξεων του νόμου εκ μέρους των εργοδοτών αποτελεί προϋπόθεση για την έκπτωση των συνταξιοδοτικών εισφορών από τοπικούς φόρους.

Τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα που προστατεύονται από ειδικό σύστημα διακανονισμού των εισφορών μπορούν ταυτόχρονα να εξασφαλιστούν με εισφορές σε συνταξιοδοτικό ταμείο. Στον εργοδότη που μειώνει το ποσό που εκπίπτει αποσκοπώντας στη μείωση των εισφορών του μπορεί να επιβληθεί πρόστιμο σε περίπτωση που το έλλειμμα δεν καλύπτεται από το συνταξιοδοτικό ταμείο (άρθρα 7 και 8).

Συνταξιοδοτικό ταμείο που ιδρύεται από εργοδότη για την προστασία συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων υπάγεται στην εποπτεία του *lan* όπου ευρίσκεται η έδρα της επιχείρησης (άρθρο 31). Το διοικητικό συμβούλιο του ταμείου απαρτίζεται από ίσο αριθμό εκπροσώπων του εργοδότη και των εργαζομένων. Σε περίπτωση που το 75% των εργαζομένων είναι μέλη εργατικού συνδικάτου, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ορίζονται από το συνδικάτο (άρθρα 16 και 17). Το ταμείο μπορεί να χορηγήσει δάνειο στον εργοδότη μόνο έναντι εγγύησης ή κατόπιν σύμφωνης γνώμης της εποπτεύουσας αρχής. Το ταμείο δεν μπορεί να αποκτήσει μετοχές της εταιρείας που έχει ιδρύσει το ταμείο χωρίς τη συγκατάθεση της εποπτεύουσας αρχής.

Επιστρέφονται στον εργοδότη από το ταμείο οι δαπάνες ή το κόστος σε σχέση με την πληρωμή συντάξεων, οι δαπάνες για την ασφάλιση συντάξεων και κάθε άλλη δαπάνη που συνδέεται με συνταξιοδοτικό σύστημα. Οι επιστροφές πραγματοποιούνται με βάση το πλεονάζον κεφάλαιο του ταμείου και, για τα προαναφερθέντα έξοδα, από τα έσοδα του ίδιου έτους, σε περίπτωση που το ταμείο δεν παρουσιάζει πλεόνασμα (άρθρα 14 και 15).

⁴⁰ Wallin G., Rydin B., Kihlgren T., σελ. 112.

⁴¹ όπου ανωτέρω, σελ. 126.

Το συνταξιοδοτικό ταμείο καταβάλλει συντάξεις για λογαριασμό του εργοδότη μόνον εφόσον διαπιστώνεται ότι ο δικαιούχος δεν μπορεί να λάβει το ποσό που του οφείλει ο εργοδότης χωρίς σημαντική καθυστέρηση ή εφόσον δώσει σχετική εντολή ή εποπτεύουσα αρχή (άρθρο 13). Συνεπώς, ο δικαιούχος σύνταξης δεν είναι υποχρεωμένος να περιμένει, για παράδειγμα, την ολοκλήρωση της εκκαθάρισης της επιχείρησης του εργοδότη προκειμένου να λάβει τη σύνταξή του.

Σε περίπτωση αλλαγής του καθεστώτος ιδιοκτησίας της επιχείρησης, απαιτείται η σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων ή της εποπτεύουσας αρχής, προκειμένου να μεταφερθούν οι συνταξιοδοτικές υποχρεώσεις στο νέο ιδιοκτήτη. Στην περίπτωση αυτή, οι συνταξιοδοτικές απαιτήσεις θεωρούνται ότι έχουν την ίδια νομική αξία, ωσάν ο εργαζόμενος να απασχολούταν από τον νέο ιδιοκτήτη ήδη από την ημερομηνία της αρχικής πρόσληψής του (άρθρο 23). Αν οι απαιτήσεις εξασφαλίζονται από συνταξιοδοτικό ταμείο, η εποπτεύουσα αρχή αποφασίζει κατά πόσο το ταμείο μεταφέρεται στο νέο ιδιοκτήτη και υπό ποιους όρους (άρθρο 24). Σε περίπτωση που ο εργοδότης παύει την επαγγελματική του δραστηριότητα χωρίς να μεταφέρονται οι συνταξιοδοτικές του υποχρεώσεις σε τρίτο πρόσωπο, τότε ο εργοδότης πρέπει, εκτός αν αποφασίσει διαφορετικά η εποπτεύουσα αρχή, να παράσχει εγγυήσεις για το τμήμα εκείνο των απαιτήσεων που προορίζεται για την θεμελίωση εκ μέρους του εργαζομένου συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, υπό την προϋπόθεση ότι τα δικαιώματα αυτά δεν κατοχυρώνονται από συνταξιοδοτικό ταμείο ύστερα από εκκαθάριση ή εφόσον οι απαιτήσεις εξασφαλίζονται στο πλαίσιο ασφάλισης πιστώσεων (άρθρο 25).

Σε περίπτωση που η επιχείρηση του εργοδότη ευρίσκεται υπό εκκαθάριση, το συνταξιοδοτικό ταμείο που έχει συγκροτήσει ο εργοδότης τίθεται επίσης υπό εκκαθάριση (άρθρο 19). Το ίδιο ισχύει αν ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για συνταξιοδοτικές απαιτήσεις στο πλαίσιο συστήματος ειδικού διακανονισμού, χωρίς ωστόσο να τις έχει διασφαλίσει μέσω συνταξιοδοτικού ταμείου και χωρίς να διαθέτει τα μέσα να ικανοποιήσει τις απαιτήσεις αυτές κατά τη διάρκεια εκκαθάρισης. Ο εργαζόμενος και οι επιζώντες αυτού έχουν όμως προνομιακό δικαίωμα στη σύνταξη, βάσει του άρθρου 12 παράγραφος 5 του νόμου περί προνομιακών απαιτήσεων (1970:979), για περίοδο έξι μηνών πριν και έξι μηνών μετά την αίτηση για εκκαθάριση. Οι προνομιακές απαιτήσεις σύνταξης καλύπτονται από την εγγύηση αμοιβών εργασίας (άρθρο 7 του νόμου περί εγγύησης των αμοιβών εργασίας).

Η νομοθεσία για την προστασία ιδιωτικών ασφαλιστικών συστημάτων δεν προβλέπει εξαιρέσεις για την εγγύηση. Έτσι, το κράτος είναι σε τελευταίο λόγο υπεύθυνο όχι μόνο για τα δικαιώματα μισθωτών στο πλαίσιο της υποχρεωτικής συνταξιοδότησης, αλλά και για την προστασία των δικαιωμάτων των μισθωτών στο πλαίσιο ιδιωτικών προγραμμάτων συνταξιοδότησης.

Ωστόσο, η εγγύηση καλύπτει μόνο παροχές σύνταξης βάσει δικαιωμάτων που θεμελιώθηκαν κατά τους έξι μήνες πριν και κατά τους έξι μήνες μετά την κήρυξη σε πτώχευση, δηλαδή συνολικά για ένα έτος. Τα συμφέροντα των εργαζομένων δεν φαίνεται να προστατεύονται όσον αφορά τα δικαιώματα προσδοκίας.

5. Άρνηση και περιορισμός της προστασίας σε περίπτωση αφεργγυότητας λόγω κατάχρησης, σύμπτωσης συμφερόντων και συμπαιγνίας (άρθρο 10)

Το κεφάλαιο 9α του νόμου περί εγγύησης των αμοιβών εργασίας (1992:497), όπως τροποποιήθηκε την 1η Ιουλίου 1994 (SFS 1994:636), προβλέπει ότι οι μισθοί οι οποίοι κατά τα τελευταία δύο έτη έχουν λάβει αποζημίωση για απαίτηση από την ίδια ουσιαστικά επιχείρηση αποκλείονται από το πεδίο εφαρμογής του νόμου. Εκτός από την εξαιρέση

σύμφωνα με την οποία καλύπτονται επίσης οι μισθωτοί οι οποίοι ανέλαβαν θέση εργασίας ύστερα από προτροπή της δημόσιας υπηρεσίας για την απασχόληση, η εγγύηση των αμοιβών εργασίας ισχύει επίσης στις προαναφερθείσες περιπτώσεις, εφόσον συντρέχουν ειδικοί λόγοι (τροποποίηση της 1ης Ιουλίου 1995-SFS 1995:675).

Η σουηδική νομοθεσία του 1994 απέκλειε κατηγορηματικά ολόκληρη ομάδα μισθωτών από την προστασία του Ταμείου Εγγύησης των Αμοιβών Εργασίας. Το κεφάλαιο 9α, το οποίο υπό τη μορφή που είχε το 1994 αποσκοπούσε στον περιορισμό των καταχρήσεων όσον αφορά την προστασία των αμοιβών εργασίας, είχε ήδη αμφισβητηθεί κατά το στάδιο εξέτασης του νομοσχεδίου, αλλά και μετά την έναρξη ισχύος του νόμου.

Λιαφωνίες σχετικά με τις ρυθμίσεις της σουηδικής νομοθεσίας είχε επίσης διατυπώσει η Εποπτεύουσα Αρχή της ΕΖΕΣ, η οποία ζήτησε το φθινόπωρο του 1994 να πληροφορηθεί από τη σουηδική κυβέρνηση τους λόγους του αποκλεισμού από την προστασία ολόκληρης ομάδας μισθωτών.

Το επαρχιακό δικαστήριο του Varberg, στην υπόθεση T 1157/94, ζήτησε τη συμβουλευτική γνώμη του Δικαστηρίου ΕΖΕΣ, σύμφωνα με το άρθρο 74 της συμφωνίας μεταξύ των χωρών ΕΖΕΣ για τη συγκρότηση Εποπτεύουσας Αρχής και Δικαστηρίου ΕΖΕΣ, σχετικά με την ερμηνεία του άρθρου 10 σημείο α) της οδηγίας 80/987/ΕΟΚ σε σχέση με το κεφάλαιο 9α του νόμου περί προστασίας των αμοιβών εργασίας της Σουηδίας. Στην απόφαση E-1/95 της 20ής Ιουνίου 1995, το Δικαστήριο της ΕΖΕΣ έκρινε ότι το άρθρο 10 σημείο α) της οδηγίας πρέπει να ερμηνευτεί κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να εμποδίζει τη θέσπιση εθνικής νομοθεσίας για την αποφυγή καταχρήσεων σύμφωνα με την οποία ένας μισθωτός δεν έχει δικαίωμα σε αποζημίωση εφόσον εντός περιόδου δύο ετών πριν από την κήρυξη σε χρεωκοπία έχει λάβει αποζημίωση για απαίτηση από ταυτόσημη ουσιαστικά επιχείρηση.

Οι επικρίσεις πριν και μετά την έναρξη ισχύος του κεφαλαίου 9α (συμπεριλαμβανομένης της έκθεσης της Σουηδίας προς την Εποπτεύουσα Αρχή της ΕΖΕΣ) οδήγησαν σε τροποποίηση των διατάξεων ώστε η εγγύηση να καλύπτει τις προαναφερθείσες περιπτώσεις εφόσον συντρέχουν ειδικοί λόγοι. Οι ειδικοί αυτοί λόγοι μπορεί να συνίστανται σε αντικειμενικές δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο μισθωτός για να βρει άλλη θέση εργασίας ή όταν φαίνεται παράλογο να ζημωθεί ο μισθωτός από ανεπιτυχή αναδιάρθρωση της επιχείρησης. Ως "ειδικός λόγος" μπορεί επίσης να θεωρηθεί η οικονομική σημασία που έχει για το μισθωτό η εγγύηση.⁴²

Πριν από την τροποποίηση, που τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιουλίου 1995, δεν ήταν εφικτές εξαιρέσεις από τον κανόνα σε μεμονωμένες περιπτώσεις. Η τροποποίηση έδωσε σε μεμονωμένα άτομα τη δυνατότητα να ωφεληθούν από παρέμβαση της εγγύησης αμοιβών εργασίας. Ο σύνδικος της πτώχευσης είναι αρμόδιος να διερευνήσει κατά πόσον εφαρμόζεται το κεφάλαιο 9α του νόμου περί εγγύησης των αμοιβών εργασίας και, αν ναι, κατά πόσο συντρέχουν ειδικοί λόγοι ώστε η εγγύηση να ισχύει κατ' εξαίρεση. Στα νομοπαρασκευαστικά κείμενα περιλαμβάνονται παραδείγματα που κυρίως αφορούν υλικά ή μη προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα σε περίπτωση αναδιάρθρωσης της επιχείρησης ή στη συνέχεια για να βρουν εργασία. Τα παραδείγματα αυτά υποδεικνύουν "ειδικούς λόγους". Το άρθρο αυτό επιτρέπει όμως ευρύτατες ερμηνείες σε σχέση με το άρθρο 10 της οδηγίας. Υπάρχει ο κίνδυνος απομάκρυνσης από το στόχο της οδηγίας, που είναι κυρίως να εξασφαλιστεί ότι κατοχυρώνονται τα δικαιώματα του εργαζόμενου σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη.

⁴² Νομοσχέδιο 1994/95:180, σελ. 5-6.

Το Υπουργείο Εργασίας υπέβαλε πρόσφατα υπόμνημα στο οποίο προτείνεται η διαγραφή του κεφαλαίου 9α από το νόμο περί εγγύησης των αμοιβών εργασίας. Μόλις καταρτιστεί η σχετική πρόταση, θα υποβληθεί στο Κοινοβούλιο. Η προτεινόμενη τροποποίηση θα τεθεί σε ισχύ εντός των προσεχών μηνών.

Ο νόμος περί εγγύησης των αμοιβών εργασίας (κεφάλαιο 7) παραπέμπει επίσης στο νόμο περί προτιμησιακών απαιτήσεων (1970:979), σύμφωνα με τον οποίο αποκλείονται από την εγγύηση οι μισθωτοί οι οποίοι από μόνοι τους ή από κοινού με στενούς συγγενείς κατέχουν το 20% ή περισσότερο της επιχείρησης. Η ρύθμιση αυτή αποτελεί αναθεώρηση προηγούμενης διατύπωσης που απαιτούσε κυριότητα σημαντικού τμήματος της επιχείρησης, καθώς και άσκηση αξιολογικής επιρροής στην επιχείρηση. Ο νόμος τροποποιήθηκε, καθόσον οι εκφράσεις "σημαντικό τμήμα" και "αξιολογη επιρροή" θεωρήθηκαν αόριστες και δεν παρείχαν επαρκή στοιχεία ώστε να διαπιστώνεται κατά πόσο εφαρμόζονται οι διατάξεις. Δεν ζητείται πλέον να αποδειχθεί ο βαθμός επιρροής του εργοδότη στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Η κυριότητα του 20%, είτε από μόνο το μισθωτό είτε από κοινού με στενούς συγγενείς του, θεωρείται ότι παρέχει γενικά πρόσβαση σε πληροφορίες και δυνατότητες επηρεασμού της πορείας της επιχείρησης και κατά συνέπεια δικαιολογεί τον αποκλεισμό της κατηγορίας αυτής των μισθωτών από την προστασία της οδηγίας.⁴³

Ο αποκλεισμός των συγκαυρίων επιχείρησης μπορεί να θεωρηθεί σύμφωνος με τις διατάξεις του άρθρου 1 παράγραφος 2 της οδηγίας που αποκλείει απαιτήσεις ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων λόγω της ιδιαίτερης φύσης της σύμβασης εργασίας ή της σχέσης εργασίας.

Κατά τις διαπραγματεύσεις για την προσχώρηση της Σουηδίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ο αποκλεισμός των μισθωτών οι οποίοι από μόνοι τους ή από κοινού με στενούς συγγενείς έχουν την κυριότητα σημαντικού τμήματος της επιχείρησης και ασκούν ουσιαστική επιρροή στην επιχείρηση προσαρτήθηκε στη συμφωνία προσχώρησης της Σουηδίας (παράρτημα I, IV Δ). Παρ' όλο που η σουηδική νομοθεσία είχε τροποποιηθεί πριν από την προσχώρηση, η διατύπωση του παραρτήματος I.Δ είναι σύμφωνη τόσο με την προηγούμενη διατύπωση του νόμου περί προτιμησιακών απαιτήσεων όσο και με την εθνική εξαίρεση που προβλέπεται στη συμφωνία για τον ΕΟΧ. Με άλλα λόγια, η Σουηδία δεν ζήτησε την εξαίρεση της εφαρμογής της οδηγίας για τους μισθωτούς που έχουν την κυριότητα μέρους της επιχείρησης χωρίς όμως να ασκούν επιρροή στην επιχείρηση, και κατά συνέπεια η ομάδα αυτή των μισθωτών πρέπει να καλύπτεται από την οδηγία.

⁴³ Υπουργείο Εργασίας Α94/1501/RS σελ. 3, σε απάντηση προς την εποπτεύουσα αρχή της ΕΖΕΣ, έγγραφο αριθμ.: 94/14734-D

BIBΛIOΓPAΦIA

- HEUMAN, L., Specialprocess utsökning och konkurs (Juristförlaget, Stockholm 1991).
Kommittédirektiv 1995:163, Förmånsrätt vid konkurs.
Prop. 1993/94:208, Förändringar i lönegarantisystemet.
Prop. 1994/95:180, Löneskydd vid upprepade konkurser.
SIGEMAN, T. et.al, Löntagar rätt (revised edition, Juristförlaget, Stockholm 1994).
SOU 1969:5, Utsökningsrätt IX, förmånsrättsordning m.m.
SOU 1975:1, Demokrati i arbetslivet.
- WALIN, G., RYDIN, B., KIHΛGREN, T., Förmånsrättslag, lönegaranti, kvittning mot lön m.m. (Fritzes förlag, Stockholm 1995).

ISSN 0254-1483

COM(96) 696 τελικό

ΕΓΓΡΑΦΑ

GR

06 04

Αριθ. καταλόγου : CB-CO-96-705-GR-C

ISBN 92-78-13759-6

Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

L-2985 Λουξεμβούργο