



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ**

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
TELEFAX: 210 5203872
Πληροφορίες: Ζ. Αδαμοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516472
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα, 04 Νοεμβρίου 2019
Αριθ. Πρωτ.: 431

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/ση Κοιν/κού Ελέγχου
Τμήμα Ερωτήσεων
Αθήνα

ΘΕΜΑ: Η με αρ. πρωτ.1045/02-10-2019 ΕΡΩΤΗΣΗ.

Σε απάντηση της ανωτέρω Ερώτησης, που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές κ. κ. Σ. Βαρδάκη, Ε. Αβραμάκη, Ε. Αγαθοπούλου, Τ. Αλεξιάδη, Σ. Αραχωβίτη, Έ. Αχτσιόγλου, Β. Βασιλικό, Κ. Βέττα, Χ. Γιαννούλη, Α. Γκαρά, Γ. Γκιόλα, Σ. Ελευθεριάδου, Κ. Ζαχαριάδη, Ζεϊμπέκ Χουσεϊν, Ν. Ηγουμενίδη, Μ. Θραψανιώτη, Δ. Καλαματιανό, Φ. Καρασαρλίδου, Χ. Καφαντάρη, Σ. Λάππα, Κ. Μάρκου, Κ. Μπάρκα, Γ. Μπουρνούς, Θ. Ξανθόπουλο, Μ. Ξενογιαννακοπούλου, Α. Παπαδόπουλο, Γ. Σαρακιώτη, Π. Σκουρολιάκο, Ε. Σκούφα, Δ. Τζανακόπουλο, Α. Τριανταφυλλίδη, Σ. Φάμελλο, Θ. Φωτίου, Α. Χαρίτση, Ρ. Χρηστίδου και Γ. Ψυχογιό, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. α)1.Από τον συνδυασμό των άρθρων 669 παρ. 2 του ΑΚ, 1 του Ν. 2112/1920 και 1 και 5 του Ν. 3198/1955 προκύπτει ότι η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου αποτελεί δικαίωμα του εργοδότη και του μισθωτού, έχει τον χαρακτήρα αναιτιώδους δικαιοπραξίας και γι' αυτό δεν είναι απαραίτητο να αιτιολογείται από τον καταγγέλοντα ούτε απαιτείται να αναφέρεται στο περί αυτής έγγραφο ο λόγος ή αιτία που προκάλεσε αυτή, ενώ το κύρος της δεν εξαρτάται από την ύπαρξη ή την ελαττωματικότητα της αιτίας για την οποία έγινε, χωρεί δε ελευθέρως, εκτός αν περιορίστηκε από συμφωνία των μερών ή από διάταξη νόμου(ΑΠ1747/2008-677/2004-95/2004-704/2006-1096/2003-88/1975-538/1964- 415/1964-917/1990-810/1990-115/90-κ.α.)

2. Η καταγγελία ωστόσο αποτελεί άσκηση δικαιώματος και κατά συνέπεια υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 του ΑΚ, δηλαδή της μη υπερβάσεως των ορίων που επιβάλλει η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος, η υπέρβαση δε των ορίων αυτών καθιστά άκυρη την καταγγελία, σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 του ΑΚ. Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη είναι άκυρη, ως καταχρηστική, όταν υπαγορεύεται από ταπεινά ελατήρια που δεν εξυπηρετούν τον σκοπό του δικαιώματος, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις που η καταγγελία οφείλεται σε εμπάθεια, μίσος ή έχθρα ή σε λόγους εκδικήσεως, συνεπεία προηγηθείσας νόμιμης, αλλά μη αρεστής στον εργοδότη, συμπεριφοράς του εργαζομένου, ή όταν γίνεται για οικονομικοτεχνικούς λόγους, δηλαδή για την αναδιοργάνωση της επιχειρήσεως του

εργοδότη που καθιστά αναγκαία τη μείωση του προσωπικού, εφόσον οι λόγοι αυτοί είναι προσχηματικοί και υποκρύπτουν πράγματι μίσος, εμπάθεια ή κακοβουλία ή όταν είναι πραγματικοί, αλλά δεν έγινε επιλογή των απολυομένων με αντικειμενικά κριτήρια (υπηρεσιακά ή κοινωνικά) (ΑΠ 771/2010-2260/2009-791/2008 κ.α.). Ως καταχρηστική έχει κριθεί και η αντικειμενικά αδικαιολόγητη καταγγελία, η οποία δεν δικαιολογείται από το καλώς νοούμενο επαγγελματικό συμφέρον του εργοδότη (Μον. Πρωτ. Λαρ. 602/2009), αλλά και η καταγγελία που έχει ως αποκλειστικό κίνητρο τη νόμιμη συνδικαλιστική δράση του μισθωτού (Μον. Πρωτ. Θεσσ/κης 1470/79, Μον. Πρωτ. Αθ. 425/80, κ.α).

Αντιθέτως, δεν είναι καταχρηστική η καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως, όταν αυτή δικαιολογείται από τα καλώς νοούμενα συμφέροντα του εργοδότη, όπως π.χ. συμβαίνει όταν γίνεται για αποκατάσταση της αρμονικής συνεργασίας και την εμπέδωση της πειθαρχίας μεταξύ των εργατοϋπαλλήλων, όταν αυτές διαταράσσονται εξαιτίας διαμάχης μεταξύ του μισθωτού που απολύθηκε και των συνυπηρετούντων με αυτόν άλλων εργατοϋπαλλήλων (ΑΠ 1747/2008 -283/2009 κ.α) ή όταν ο ίδιος ο μισθωτός με τη συμπεριφορά του είχε καταστήσει μη ανεκτή για τον εργοδότη τη συνέχιση της σύμβασης (Εφ. Θεσσ/κης 1520/2006, Α.Π. 283/2009 κ.α.). Περαιτέρω, δε συντρέχει περίπτωση καταχρηστικής καταγγελίας όταν δεν υπάρχει γι' αυτή κάποια αιτία, αφού, ενόψει των όσων εκτέθηκαν για τον αναϊτιώδη χαρακτήρα της καταγγελίας και την άσκηση αυτής καθ' υπέρβαση των ορίων του άρθρου 281 ΑΚ, για να θεωρηθεί η καταγγελία άκυρη ως καταχρηστική, δεν αρκεί ότι οι λόγοι που επικαλέστηκε γι' αυτή ο εργοδότης ήταν αναληθείς ή ότι δεν υπήρχε καμία εμφανής αιτία, αλλά απαιτείται η καταγγελία να οφείλεται σε συγκεκριμένους λόγους -που πρέπει να επικαλεστεί και να αποδείξει ο εργαζόμενος - εξαιτίας των οποίων η άσκηση του σχετικού δικαιώματος του εργοδότη υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλει το άρθρο 281 ΑΚ (Α.Π. 748/2010 -1136/2010 -1500/2007 -1096/2003-76/2010 ΕΦ ΠΕΙΡ 412/2010, κ.ο.κ.).

Πότε δε υπάρχει τέτοιου είδους υπέρβαση κρίνει το δικαστήριο, βάσει των πραγματικών περιστατικών και συνθηκών κάθε συγκεκριμένης περίπτωσης.

3. Ειδικότερα, επί απολύσεων που οφείλονται σε οικονομικοτεχνικούς λόγους, όπως, μεταξύ άλλων, είναι η αναδιοργάνωση των υπηρεσιών ή τμημάτων της επιχειρήσεως και η μείωση του προσωπικού για λόγους οικονομιών που επιβάλλονται από συγκεκριμένες οικονομικές συνθήκες τις οποίες αντιμετωπίζει η επιχείρηση, η απόφαση του εργοδότη να ανταπεξέλθει στη διαφαινόμενη οικονομική κρίση της επιχειρήσεως δεν ελέγχεται από τα δικαστήρια. Ελέγχεται όμως αφενός ο αιτιώδης σύνδεσμος της επιλογής αυτής και της καταγγελίας συγκεκριμένου εργαζομένου, ως έσχατου μέσου αντιμετώπισης των προβλημάτων της επιχειρήσεως και αφετέρου ο τρόπος επιλογής του εν λόγω εργαζομένου ως απολυτέου, η οποία (επιλογή) πρέπει να πραγματοποιείται με αντικειμενικά κριτήρια, όπως δηλαδή επιβάλλουν η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη.

Πιο συγκεκριμένα, ο εργοδότης οφείλει κατά την επιλογή του απολυτέου μεταξύ των εργαζομένων που ανήκουν στην ίδια κατηγορία και ειδικότητα και είναι του ιδίου επιπέδου από άποψη ικανότητας, προσόντων και υπηρεσιακής αποδόσεως, να λάβει υπόψη του και να συνεκτιμήσει τα κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια της αρχαιότητας, η οποία, ως αντικειμενικό κριτήριο, εκτιμάται υπό την έννοια της διάρκειας της απασχόλησης του

εργαζομένου στη συγκεκριμένη επιχείρηση χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η προϋπηρεσία του σε άλλους εργοδότες, της ηλικίας, της οικογενειακής κατάστασης κάθε μισθωτού, της αποδοτικότητας και τη δυνατότητα εξεύρεσης απ' αυτόν άλλης εργασίας ή έστω να προτείνει στο μισθωτό που πρόκειται να απολυθεί την απασχόλησή του σε άλλη θέση, έστω και κατώτερη εκείνης που αυτός κατείχε, εφόσον βεβαίως υπάρχει τέτοια κενή θέση στην επιχείρησή του και ο υπό απόλυση μισθωτός είναι κατάλληλος να εργασθεί σ' αυτή. Με βάση τα παραπάνω η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας για οικονομικοτεχνικούς λόγους είναι καταχρηστική, όταν ο εργοδότης, προκειμένου να επιλέξει τους μισθωτούς που θα απολυθούν, παραλείπει να λάβει υπόψη και να συνεκτιμήσει τα ως άνω κριτήρια της αρχαιότητας, ηλικίας, οικονομικής και οικογενειακής κατάστασης του καθενός, όπως επιβάλλεται από το καθήκον προνοίας που τον βαρύνει κατά τα άρθρα 651, 657, 658, 660, σε συνδυασμό με τα άρθρα 200, 281 και 288 του ΑΚ και επιτάσσει την απόλυση εκείνων για τους οποίους το μέτρο αυτό θα είναι λιγότερο επαχθές (ΑΠ 31/2013, Μον. Πρωτ.Πειρ. 1993/2011)

β) Με το Π.Δ. 81/2003 «Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου» (ΦΕΚ 77/Α/2-4-2003), όπως αυτό τροποποιήθηκε με το Π.Δ. 180/2004 «Τροποποίηση του π.δ. 81/2003 «Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου»» (ΦΕΚ 160/Α/23-8-2004) και κατόπιν με το άρθρο 41 του Ν. 3986/2011 «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015» (ΦΕΚ Α 152/1.7.2011) προσαρμόστηκε η ελληνική νομοθεσία προς τις διατάξεις της Οδηγίας 99/70/ΕΚ σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP.

1. Το άρθρο 5 του Π.Δ. 81/2003 όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 3 του Π.Δ. 180/2004 και στη συνέχεια αντικαταστάθηκε από το άρθρο 41 του Νόμου 3986/2011 προβλέπει τα εξής: « 1. Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται ιδίως : *Αν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης, ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβαση, όπως η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού, η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, η προσωρινή σώρευση εργασίας, ή η ορισμένη διάρκεια βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση, ή γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση ή γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος ή συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός ή αναφέρεται στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης.* 2. -Σε κάθε περίπτωση οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ή σχέση εργασίας ορισμένης χρονικής διάρκειας πρέπει να αναφέρονται στη σχετική συμφωνία των μερών, η οποία συνάπτεται εγγράφως, ή να προκύπτουν ευθέως από αυτήν.....

2. Σε περίπτωση μη συνδρομής αντικειμενικού λόγου, όπως αυτός ορίζεται στην παράγραφο 1 και εφόσον η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα τρία (3) έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Αν στο χρονικό διάστημα των τριών (3) ετών ο αριθμός των ανανεώσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του παρόντος άρθρου, διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας υπερβαίνει τις τρεις (3), τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Το βάρος της ανταπόδειξης σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης.

3. Διαδοχικές θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες μέρες. Προκειμένου περί ομίλου επιχειρήσεων για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου στην έννοια του όρου « ίδιου εργοδότη » περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις του ομίλου....»

4. Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι δυνατόν να λυθούν με τους εξής τρόπους:

α) με τη λήξη του χρόνου ή του έργου για το οποίο έχουν συννομολογηθεί κατά το άρθρο 669 ΑΚ.

Κατά την παρ. 1 του άρθρου 669 ΑΚ, οι εργασιακές συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου παύουν αυτοδικαίως μόλις λήξει ο χρόνος για τον οποίο έχουν συννομολογηθεί ή μόλις τελειώσει το έργο χωρίς να απαιτείται οποιαδήποτε δήλωση βουλήσεως κάποιου μέρους γι' αυτό. Δηλαδή, στην περίπτωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου δεν απαιτείται καταγγελία, όπως για τη λύση της σύμβασης αορίστου χρόνου, αλλά ούτε και προειδοποίηση για την επερχόμενη λήξη του χρόνου, ούτε κάποια άλλη δήλωση ή ενέργεια από μέρους του εργοδότη. (Σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 9 του Ν.3198/1955, όταν λήξει η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, ο εργοδότης έχει μόνο την υποχρέωση να αναγγείλει στον ΟΑΕΔ την λήξη της σύμβασης, εντός 8 ημερών.) Από το χρονικό σημείο λήξης της σύμβασης, τα μέρη αποδεσμεύονται και ο εργοδότης έχει δικαίωμα να μη δέχεται πλέον τις υπηρεσίες του μισθωτού, χωρίς να του οφείλει αποζημίωση, γιατί δεν προβλέπεται από το νόμο. Ωστόσο, δεν αποκλείεται ο συμβατικός καθορισμός αποζημίωσης.

β) καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, για σπουδαίο λόγο

Σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ, ο εργοδότης ή ο μισθωτός δικαιούνται σε κάθε περίπτωση να καταγγείλουν τη σύμβαση για «σπουδαίο λόγο» χωρίς τήρηση προθεσμίας, το δικαίωμα δε αυτό δεν μπορεί να αποκλεισθεί με συμφωνία κατ' επέκταση κάθε συμφωνία που το αποκλείει ή το περιορίζει καθίσταται άκυρη, θεωρείται δηλαδή ότι δεν έγινε ποτέ.

Ο νόμος δεν προσδιορίζει τα γεγονότα που συνιστούν σπουδαίο λόγο, αλλά αφήνει τον καθορισμό τους στην κρίση του δικαστή ο οποίος θα κρίνει σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση αν τα πραγματικά περιστατικά που του έχουν τεθεί συνιστούν ή όχι σπουδαίο λόγο με βάση την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη.

Ο σπουδαίος λόγος σχετίζεται κυρίως με τις περιπτώσεις παράβασης των ουσιωδών όρων της σύμβασης όπου δημιουργείται κατάσταση που κάνει απαράδεκτη για εκείνον που κάνει την καταγγελία τη συνέχιση της συμβάσεως, αφού ληφθεί υπόψη το σύνολο των συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης.

Ενδεικτικά, ως σπουδαίος λόγος έχει κριθεί από τη νομολογία η ανάρμοστη συμπεριφορά του εργαζομένου, η υβριστική συμπεριφορά προς τον εργοδότη, η μη συμμόρφωση του μισθωτού προς τις οδηγίες του εργοδότη, η μη επιμελής εκτέλεση της εργασίας ή η άρνηση παροχής της, η πρόκληση βλάβης από πρόθεση ή αμέλεια, η μεγάλη απουσία, η διακοπή της εκτελέσεως έργου που είχε αναλάβει ο εργοδότης κ.α. Αντίθετα, έχει κριθεί ότι δεν συνιστά σπουδαίο λόγο η μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών στοιχείων του εργοδότη, η μη ικανοποιητική πορεία των εργασιών του εργοδότη, η άρνηση του μισθωτού να δεχθεί μετάθεση στο εξωτερικό κ.α.

γ) καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου χωρίς σπουδαίο λόγο

Αν ο εργοδότης καταγγείλει τη σύμβαση προ της λήξης του χρόνου που συμφωνήθηκε ή του έργου για το οποίο έχει προσληφθεί ο μισθωτός, χωρίς να συντρέχει σπουδαίος λόγος, σύμφωνα με όσα αναφέρθηκαν ήδη, η έκτακτη αυτή καταγγελία, επειδή στερείται νομίμου βάσεως, δεν επάγεται κανένα αποτέλεσμα. Η σύμβαση εργασίας συνεχίζει να υπάρχει και ο εργοδότης που έκανε την καταγγελία, περιέρχεται σε υπερημερία για την οποία ο μισθωτός δικαιούται να αξιώσει τις αποδοχές όλου του υπόλοιπου χρόνου μέχρι τη λήξη της σύμβασης εργασίας που έχει συμφωνηθεί, χωρίς να έχει υποχρέωση πραγματικής προσφοράς των υπηρεσιών του αφού ο εργοδότης με την καταγγελία δήλωσε προκαταβολικά ότι δεν τις αποδέχεται.

Β. α) Για το έτος 2019, δεν περιήλθε σε γνώση του αρμόδιου Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Ανατολικού Τομέα Αθηνών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) καμία καταγγελία ή αίτημα διενέργειας ελέγχου ή εργατικής διαφοράς, από εργαζόμενους εργολαβικών εταιρειών που απασχολούνται στην Εθνική Τράπεζα.

β) Όσον αφορά τους εργαζόμενους της εταιρίας Mecanica που απασχολούνται στην εταιρία «ΤΑΧΥΜΕΤΑΦΟΡΕΣ ΕΛΤΑ» (ΕΛΤΑ- Courier), σύμφωνα με το αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Ανατολικού Τομέα Θεσσαλονίκης του Σ.ΕΠ.Ε., την 09.10.2019 διενεργήθηκε έλεγχος στα γραφεία της εταιρείας που εδρεύει στην οδό Βαφοπούλου 23 στη Θεσσαλονίκη. Από τον έλεγχο ζητήθηκαν έντυπα καταγγελίας σύμβασης, οικιοθελείς αποχωρήσεις και λήξεις συμβάσεων του διαστήματος από τέλη Αυγούστου 2019 έως 09.10.2019, για (4) τέσσερις εργαζόμενους στα ΕΛΤΑ-courier. Επιδείχθηκαν από την εταιρεία ένα (1) έντυπο οικιοθελούς αποχώρησης και τρία (3) έντυπα λήξης σύμβασης (1.05-31.08.2019).

Όπως δηλώθηκε κατά τον έλεγχο και διαπιστώθηκε από το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, πρόκειται για εργαζόμενους που δεν είχαν απασχοληθεί σε προηγούμενες χρονικές περιόδους στην επιχείρηση ΕΛΤΑ-courier.

Επιπλέον, δεν περιήλθε σε γνώση της αρμόδιας τοπικής Υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε. καμία καταγγελία ή αίτημα διενέργειας ελέγχου ή εργατικής διαφοράς, από εργαζόμενους της εταιρείας Mecanica που να εργάζονται για την ΕΛΤΑ-courier.

Γ. Όσον αφορά εργαζόμενους στην Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος που απασχολούνται μέσω τρίτων εταιριών.

Η αρμόδια Υπηρεσία του Υπουργείου μας έχει διενεργήσει δύο συμφιλιωτικές συναντήσεις με την εταιρία ACTION LINE, η οποία απασχολεί προσωπικό στην Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος (Ε.Τ.Ε) στο πλαίσιο συμβάσεων έργου, μεταξύ των δύο εταιριών, στις 18/7/2019 και 20/9/2019.

Το αίτημα για τις ανωτέρω συναντήσεις υποβλήθηκε από τη συνδικαλιστική οργάνωση «Σύλλογος Δανειζόμενου Προσωπικού Τραπεζικού Τομέα» (ΣΥ.ΔΑ.Π.Τ.Τ). Στο εν λόγω αίτημα, η αιτούσα οργάνωση προέβαλλε τον ισχυρισμό ότι υπάρχουν εργαζόμενοι της Action Line που απασχολούνται με διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο πλαίσιο έργων στην Ε.Τ.Ε που υπερβαίνουν τα όρια που θέτει το άρθρο 41 του Ν.3986/2011.

Το Υπουργείο μας ζήτησε από την εταιρία να προσκομίσει στοιχεία για τους εργαζόμενους που απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προκειμένου να είναι σε θέση να διατυπώσει αιτιολογημένη άποψη για το ζήτημα (όπως άλλωστε προβλέπει το άρθ.23 του Ν.4144/13). Έως και τις 14-10-2019, τα εν λόγω στοιχεία δεν είχαν προσκομιστεί ακόμα. Ωστόσο, στην τελευταία συνάντηση (20/9/19), η αρμόδια Υπηρεσία του Υπουργείου μας ενημερώθηκε από αμφότερα τα μέρη ότι υπήρξαν συμβάσεις ορισμένου χρόνου εργαζομένων που δεν ανανεώθηκαν αλλά και συμβάσεις ορισμένου χρόνου που μετατράπηκαν σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, ανάλογα με τις ανάγκες των έργων που ανέλαβε η εν λόγω εταιρία από την Ε.Τ.Ε. Όσον αφορά, συγκεκριμένα, την περίπτωση εργαζόμενης μητέρας ανηλίκου με σοβαρό πρόβλημα υγείας, η εταιρία δήλωσε ότι θα εξετάσει το ζήτημα (διερευνώντας τη δυνατότητα τυχόν περαιτέρω απασχόλησής της).

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΙΩΑΝΝΗΣ ΒΡΟΥΤΣΗΣ