



**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, 13 Δεκεμβρίου 2019
Αριθ. Πρωτ.: 616

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

ΘΕΜΑ: Σχετικά με εργολαβικούς εργαζόμενους στις εταιρίες του κλάδου ενέργειας.
ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ.2177/25-11-2019 ΕΡΩΤΗΣΗ.

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού, που κατατέθηκε στη Βουλή από τον Βουλευτή κ. Β. Βιλιάρδο και όσον αφορά θέματα αρμοδιότητας του Υπουργείου μας, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. α) Με τις διατάξεις των άρθρων 3,174,178,180,361 Α.Κ. γίνεται αποδεκτή η αυτονομία της ιδιωτικής πρωτοβουλίας και η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων, εκτός των περιπτώσεων κατά τις οποίες αποδοκιμάζεται η σύμβαση λόγω του περιεχομένου της, όπως συμβαίνει όταν αντίκειται σε απαγορευτική διάταξη νόμου, οπότε αν δεν συνάγεται άλλο τι είναι άκυρη και λογίζεται ως μη γενόμενη (Α.Π. 1104/91). Ειδικότερα σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 174 ΑΚ, που αποτελεί περιορισμό της αρχής της ελευθερίας των συμβάσεων που θεσπίσθηκε με το άρθρο 361 του ίδιου κώδικα, καθιερώνεται η αρχή της ακυρότητας της δικαιοπραξίας όταν αντιβαίνει σε απαγορευτική ή επιτακτικού χαρακτήρα δημόσιας τάξης διάταξη οποιουδήποτε νόμου. Αντιβαίνει δε σε απαγορευτική διάταξη κάποιου νόμου μια δικαιοπραξία όχι μόνο όταν έρχεται σε αντίθεση με αυτόν ευθέως, αλλά και όταν επιδιώκεται με αυτή αποτέλεσμα που αποδοκιμάζεται από το νόμο (Α.Π. 676/2014, Α.Π. 926/2011).

β) 1. Από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648, 649, 651, 653 του Αστικού Κώδικα και 6 Α.Ν. 765/43, που διατηρήθηκε σε ισχύ με το άρθρο 38 του Εισαγ. Νόμου Α.Κ., προκύπτει ότι: σύμβαση μισθώσεως παροχής εξαρτημένης εργασίας επί της οποίας και μόνο εφαρμόζονται οι διατάξεις της Εργατικής νομοθεσίας υπάρχει όταν κατά τους όρους της σχετικής συμφωνίας μεταξύ των συμβαλλομένων μερών (εργοδότης - μισθωτός) υποχρεούται ο μισθωτός να παρέχει την εργασία του αυτοπροσώπως στον εργοδότη για ορισμένο ή αόριστο χρόνο έναντι καταβολής μισθού, ανεξαρτήτως του τρόπου καθορισμού - προσδιορισμού και καταβολής αυτού χωρίς περαιτέρω ευθύνη αυτού (μισθωτού) για την επίτευξη ορισμένου δι' αυτής αποτελέσματος, υποκείμενος κατά την εκτέλεσή της σε νομική και προσωπική εξάρτηση έναντι του εργοδότη, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του τελευταίου να καθορίζει τον τόπο, το χρόνο, τον τρόπο και την έκταση της παροχής της, μέσα στα νόμιμα ή συμβατικά πλαίσια, κατά τρόπο δεσμευτικό για τον μισθωτό, δίνοντας σ' αυτόν τις αναγκαίες για τον σκοπό αυτό εντολές και οδηγίες τις οποίες είναι υποχρεωμένος να ακολουθεί και εκτελεί, ως και με το δικαίωμα να ασκεί εποπτεία και έλεγχο για τη διαπίστωση συμμορφώσεως του μισθωτού προς αυτές και της επιμέρους εν γένει εκτέλεσης της εργασίας που του ανατέθηκε. Κύριος λοιπόν σκοπός της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας είναι η παροχή εργασίας αυτή καθ' αυτή και σε αυτή καθ' αυτή αποβλέπουν οι συμβαλλόμενοι (Α.Π. 45/2010 - 473/94 - 329/90 - 1365/90 - 706/90 - 1822/90 - 1984/90 - 355/90 - 278/89 - 602/88 - 333/88 - 1858/88 - 1871/88 -122/87 - 1898/87 - 767/87 - ΟΛ.

Α.Π. 19/87 - Α.Π. 460/86 - 740/84 - 1396/82 - 827/82 - 882/82 - 646/82 - 74/79 - 526/71 κ.λ.π.).

Η σύμβαση μισθώσεως παροχής εξαρτημένης εργασίας δεν αποβάλλει τον χαρακτήρα της ως τοιαύτης και όταν ο μισθωτός κατά την εκτέλεση της ανατεθείσας σ' αυτόν εργασίας αναπτύσσει μεν πρωτοβουλίες ως προς τον τρόπο παροχής της εργασίας, που πολλές φορές θεωρούνται αυτονόητες λόγω των γνώσεων του και ενδείκνυνται από την φύση της εργασίας και την ιδιότητα του μισθωτού και οι οποίες ενίοτε δεν μπορούν να ελεγχθούν από τον εργοδότη, υποχρεούται όμως να ακολουθεί τις οδηγίες και τις εντολές του εργοδότη, ως προς το χρόνο και τον τόπο παροχής αυτής, ήτοι να τελεί στη διάθεση του εργοδότη, καθ' όλη τη συμβατική ή νόμιμη διάρκεια της εργασίας και στον τόπο που υποδεικνύει ως κατάλληλο ο εργοδότης του τελευταίου δικαιούμενου να ασκεί έλεγχο για την τήρηση των υποχρεώσεων αυτών. Ομοίως, δεν έχει σημασία για τον χαρακτηρισμό της έννομης σχέσης παροχής εργασίας ως σύμβασης εξαρτημένης εργασίας εάν η εργασία παρέχεται μέσα στους χώρους της επαγγελματικής εγκατάστασης του εργοδότη (γραφείο, κατάστημα, εργοστάσιο) ή εκτός αυτών (Εφ. Θεσ/κης 1093/94 - Α.Π. 868/89 - 1855/88 - 107/87 - 525/87 - 914/87 - 893/86 - 460/86 - 669/85 - Μ.Π.Θ. 1116/85 - Α.Π. 1457/84 - 74/79 - 528/71 - 707/71 - Μ. Πρ. Ηρ. 1572/71 - Εφ. Αθ. 4291/70 - Α.Π. 69/65).

2. Σύμβαση μισθώσεως έργου (εργολαβία) υπάρχει, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 681 κ. Ε.Π. Α.Κ., όταν αναλαμβάνει κάποιος (εργολάβος) να κατασκευάσει, να εκτελέσει ή να φέρει σε πέρας και παραδώσει με αμοιβή ένα έργο, που αποτελεί το προϊόν της εργασίας του, αδιαφόρως του χρόνου που θα απαιτηθεί για το σκοπό αυτό, ώστε μετά το τέλος της εκτέλεσης του να μη δεσμεύεται πλέον έναντι του αντισυμβαλλομένου του αλλά να υποχρεούται στην παράδοση αυτού και χωρίς να έχει υποχρέωση, όπως κατά την εκτέλεση του έργου, να συμμορφώνεται με τις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη, ευθυνόμενος όμως έναντι αυτού για τυχόν υφιστάμενα ελαττώματα του έργου. *Αντικείμενο δηλαδή της σύμβασης αυτής είναι το αποτέλεσμα της εργασίας και όχι η εργασία καθαυτή, καθ' όλο το χρόνο της εκτέλεσης του έργου.* Στη σύμβαση αυτή ο εργολάβος ενεργεί με δική του πρωτοβουλία και με δικό του κίνδυνο και έχει αυτός την ευθύνη της οργάνωσης της εργασίας για την επίτευξη του αποτελέσματος (έργου), τη δε εργασία μπορεί να εκτελέσει είτε ο ίδιος είτε άλλος που αυτός προσλαμβάνει, ενώ ο συμβατικός δεσμός τερματίζεται, συνήθως όταν πραγματοποιείται το τελικό αποτέλεσμα (Καρακατσάνης: Εργατικό Δίκαιο Τόμος Α' σελ. 97 - Κουκιάδης: Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Συμβάσεις σελ. 243 - Α.Π. 1229/2012 - 223/2011 - 1672/2010 - 71/2010 - Α.Π. 588/73 - 218/74 - 755/87 - 1457/84 - 363/83 - Εφ. Αθ. 4291/70 - Εφ. Αθ. 2861/72 - Εφ. Αθ. 7726/73 - Π. Θηβ. 49/61 και 7/91 - Α.Π. 122/77 - 799/78 - 1337/77 κ.λ.π.).

Ακόμα και στις περιπτώσεις που ο εργολάβος εκτελεί το έργο μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη με προσωπικό που ο ίδιος έχει προσλάβει, ο εργολάβος ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα επί του προσωπικού του, δηλ. επί των εργαζομένων με τους οποίους εκτελεί το έργο. Το προσωπικό του εργολάβου δεν συνδέεται συμβατικά με τον κύριο του έργου (δηλ. τον εργοδότη) αντιθέτως είναι εργαζόμενοι και βοηθοί εκπλήρωσης του εργολάβου, ενταγμένοι στην επιχείρησή του και υποκείμενοι στο διευθυντικό του δικαίωμα δηλαδή υποχρεωμένοι να ακολουθούν τις οδηγίες του ως προς τον τρόπο, χρόνο και τόπο εκτέλεσης της εργασίας και να δέχονται την άσκηση ελέγχου προς διαπίστωση της συμμόρφωσης αυτής (Γ. Λεβέντη Γνωμ. στο ΔΕΝ τ. 1707/2017, ΑΠ 2074/2007, ΑΠ 169/2009).

Στο πλαίσιο αυτό η «επιχείρηση-πάροχος» (δηλ. ο εργολάβος) ασκεί επί του προσωπικού αυτού πειθαρχική εξουσία, ελέγχει αυτό από πλευράς έγκαιρης προσέλευσης και γενικά παρουσίας στο χώρο εργασίας, καθορίζει τυχόν ζητήματα εναλλαγής ομάδων εργασίας, είναι η μόνη αρμόδια να χορηγεί άδειες απουσίας λόγω ασθένειας ή για άλλους λόγους, να διακανονίζει τη χορήγηση ετήσιων κανονικών αδειών με αποδοχές να ορίζει το χρόνο διαλείμματος και να επιλύει κάθε τρέχον εργασιακό πρόβλημα του εν λόγω προσωπικού στο χώρο εργασίας.

Συνεπώς, το απασχολούμενο για την εκτέλεση του αναληφθέντος έργου προσωπικό προσλαμβάνεται και τελεί υπό το διευθυντικό δικαίωμα της «επιχείρησης -παρόχου» η οποία είναι και η αποκλειστικά υπόχρεη να καταβάλλει σε αυτό τις συμφωνηθείσες ή νόμιμες

αποδοχές, καθώς και να καλύπτει αυτό από κοινωνικοασφαλιστικής πλευράς καταβάλλοντας τις ασφαλιστικές του εισφορές (Ι. Ληξουριώτη: Γνωμ. ΔΕΝ τ.1689/2016).

Σε κάθε περίπτωση, ωστόσο, ο χαρακτηρισμός μιας συμβάσεως παροχής υπηρεσιών ως συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ή έργου αποτελεί έργο του Δικαστηρίου, το οποίο πάντως, δεν δεσμεύεται από τον χαρακτηρισμό που έχουν προσδώσει σε αυτή τα συμβαλλόμενα μέρη, δεδομένου ότι η έννοια της εξάρτησης είναι έννοια νομική. *Αποφασιστική σημασία έχει η συνολική εικόνα της δραστηριότητας, από την εκτίμηση της οποίας και εξαρτάται η κρίση για το ποια στοιχεία υπερέχουν, αυτά της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ή εκείνα της συμβάσεως έργου.* Το Δικαστήριο για να κρίνει θα λάβει υπόψη του το σύνολο του περιεχομένου της καθώς και τους όρους και τις πραγματικές συνθήκες και περιστατικά κάτω από τα οποία λειτούργησε η εργασιακή σχέση, αφού ληφθούν υπόψη η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη καθώς και το άρθρο 173 του Α.Κ. (Α.Π. 1229/2012 - 312/2011 - 223/2011 - 71/2010 - Ολ. Α.Π. 28/2005 - Μ. Π. Λαρ. 156/1993 - Α.Π. 5048/1992 - 754/1991 - 9852/1989 - Εφ. Αθ. 15364/1988 - Α.Π. 1381/1987 - 81/1987 - 82/1987 - 103/1980 - 1199/1979 - 629/1979 - 2389/1978 - 985/1974 - 451/1959 κ.λ.π.).

γ) 1. Κατά το άρθρο 655, εδάφιο α' του Αστικού Κώδικα «*αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια, ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας και, αν υπολογίζεται κατά ορισμένα διαστήματα κατά τη διάρκεια της σύμβασης, καταβάλλεται στο τέλος καθενός από αυτά, ενώ σε κάθε περίπτωση μόλις λήξει η σύμβαση γίνεται απαιτητός ο μισθός που αντιστοιχεί στο χρόνο έως τη λήξη*».

Από την ανωτέρω διάταξη προκύπτει ότι ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται στο τέλος κάθε χρονικού διαστήματος, που αποτελεί τη βάση του υπολογισμού του. Έχει γίνει δεκτό και από τα δικαστήρια ότι ο μισθός του μισθωτού, ο οποίος συμφωνείται κατά μήνα (μηνιαίος μισθός) καταβάλλεται στο τέλος κάθε ημερολογιακού μήνα (Εφ. Αθηνών 670/70, 11560/89, 8141/86, Εφ. Θεσ/κης 3531/89, Εφ. Αθηνών 4598/1994, Α.Π. 1244/2001, Ολ. Α.Π. 39/2002, Α.Π. 644/2005, Α.Π. 1749/2008). Ειδικότερα στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, η διάταξη του άρθρου 655 Α.Κ. συμπληρώνεται με την αριθμ. 95/1949 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας «*περί προστασίας του ημερομισθίου*», που κυρώθηκε με το Ν. 3248/55 (Α' 138), και έχει αναγκαστικό χαρακτήρα. Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 12 της εν λόγω Δ.Σ.Ε., ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται σε κανονικά χρονικά διαστήματα. Τα διαστήματα αυτά αν δεν υπάρχουν άλλες συμφωνίες που να τα καθορίζουν κατά τρόπο ικανοποιητικό, καθορίζονται με την εθνική νομοθεσία ή με συλλογικές συμβάσεις ή με αποφάσεις διαιτησίας.

Ο συμφωνημένος χρόνος πληρωμής δεν μπορεί να αλλάξει μονομερώς από τον εργοδότη (Κουκιάδης: Εργ. Δικ. 1995, σελ. 621-Έγγραφο Υπ. Εργασίας 14032/22-4-80 ΔΕΝ 1981, σελ. 188). Έτσι το αδίκημα της καθυστέρησης του μισθού, θεωρείται ότι έχει συντελεστεί, όταν παρέλθει ο προβλεπόμενος χρόνος πληρωμής του μισθού, όπως έχει προσδιοριστεί, χωρίς να έχει καταβληθεί αυτός.

Δεν είναι αναγκαία η όχληση του εργοδότη ή οποιουδήποτε εκπροσώπου του από τον εργαζόμενο, όταν δεν του καταβάλλεται ο μισθός, διότι η ημέρα που έπρεπε να πληρωθεί και δεν πληρώθηκε από το νόμο ή συμφωνία, θεωρείται με την έννοια της παρ. 1 του άρθρου 341 του Αστικού Κώδικα «*δήλη*» μέρα και συνεπώς από τότε αρχίζει η υπερημερία του και η ποινική του ευθύνη (Σιαμαντάς: Η ποινική διάσταση της μη καταβολής μισθού, ΔΕΝ 1985, σελ. 1121 - Βλαστός: Συμβ. Εξαρτ. Εργ. 1990, σελ. 869 κ. επ. - Κουκιάδης: Εργ. Δικ.1995, σελ. 620 κ. επ., Εφ. Πειραιώς 555/2006, Α.Π. 201/2008).

Από δε τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 341, 345 και 655 Α.Κ. προκύπτει ότι ο καθορισμός του τέλους κάθε μήνα ως δήλης ημέρας προς καταβολή του μηνιαίου μισθού, μετά την παρέλευση της οποίας ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος και υποχρεούται σε τοκοδοσία, δεν αναφέρεται σε κάθε απαίτηση του μισθωτού από οποιαδήποτε αιτία, αλλά μόνο για το συμβατικό ή νόμιμο μισθό του υπό στενή έννοια. Και τούτο γιατί μόνο στην περίπτωση αυτή, που το ύψος του μισθού είναι ακριβώς καθορισμένο από τη σύμβαση ή το νόμο, αρκεί για τη γένεση της σχετικής αξιώσεως μόνη η πάροδος του χρόνου, χωρίς να απαιτείται η συνδρομή και άλλου περιστατικού, όπως συμβαίνει με τις λοιπές αποδοχές του μισθωτού για εργασία κατά Κυριακές, υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, αποζημίωση αδείας και επιδόματα αδείας και εορτών (Α.Π. 174/91, Α.Π. 2068/1990, Α.Π. 694/72, Εφ. Αθηνών 2872/1996, ΔΕΝ 54/1998 σελ. 342). Ειδικότερα σε περίπτωση που δεν υπάρχει ειδική

συμφωνία για το χρόνο καταβολής του μισθού, θα θεωρηθεί ως δήλη ημέρα η τελευταία του χρονικού διαστήματος βάσει του οποίου υπολογίζεται ο μισθός, από την ημέρα δε αυτή, ο εργοδότης που δεν καταβάλει τον μισθό γίνεται υπερήμερος και επομένως οφείλει κατά το άρθρο 345 Α.Κ., τόκους υπερημερίας (Π.ΠΡ. ΑΘ. 2704/1994).

2. Σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 7 του ν. 2112/1920 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» (Α' 67), η οποία ισχύει αναλόγως και για το εργατοτεχνικό προσωπικό (Α.Π. 162/93), κάθε μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής σύμβασης, που βλάπτει τον υπάλληλο, θεωρείται ως καταγγελία αυτής, για την οποία ισχύουν οι διατάξεις του νόμου αυτού. Από την ανωτέρω διάταξη συνάγεται ότι: α) μονομερής μεν μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης είναι αυτή που επιχειρείται χωρίς τη συγκατάθεση του μισθωτού υπό μόνου του εργοδότη, χωρίς να παρέχεται σ' αυτόν δικαίωμα από τη σύμβαση και β) βλαπτική δε αυτή που επιφέρει άμεση ή έμμεση ηθική ή υλική (οικονομική) βλάβη του μισθωτού (Α.Π. 435/92 - 674/91 - 1212/90 - 539/90 - 351/90 - 698/89 κ.τ.λ.). Περαιτέρω, με το άρθρο 58 του ν. 4635/2019 (Α' 167) «Καθυστέρηση δεδουλευμένων αποδοχών», το τρίτο εδάφιο του άρθρου 7 του ν. 2112/1920 (Α' 67), όπως ισχύει, τροποποιείται και το άρθρο 7 του ν. 2112/1990 διαμορφώνεται ως εξής: «Πάσα μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως βλάπτουσα τον υπάλληλο, θεωρείται ως καταγγελία ταύτης, δι' ήν ισχύουσιν αι διατάξεις του παρόντος νόμου. Ως μια τοιαύτη θεωρείται εν πάση περιπτώσει η μετάθεσις του υπαλλήλου εις γραφείον λειτουργούν εν τη αλλοδαπή, εφόσον δεν αποδέχεται την μετάθεσιν ο μετατιθέμενος υπάλληλος.

Επίσης, θεωρείται μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας η πέραν των δύο (2) μηνών καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών του εργαζομένου από τον εργοδότη, ανεξαρτήτως της αιτίας της καθυστέρησης».

Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του ν. 4635/2019, με την ως άνω ρύθμιση τίθεται απώτατο χρονικό όριο, πέραν του οποίου, η καθυστέρηση των δεδουλευμένων αποδοχών θα συνιστά αυτοδικαίως βλαπτική και μονομερή τροποποίηση των όρων εργασίας, κατ' αθέτηση της εργασιακής σύμβασης από τον εργοδότη. Ως εκ τούτου, με την νέα ρύθμιση αίρεται η ανασφάλεια δίκαιου που δημιουργούσε ο αόριστος όρος «αξιόλογη».

Η μονομερής μεταβολή των όρων της εργασίας από τον εργοδότη, αν είναι και βλαπτική για τον εργαζόμενο, σύμφωνα με τα ανωτέρω προκαλεί τις συνέπειες του άρθρου 7 του Ν.2112/20 και ο εργαζόμενος έχει τις εξής δυνατότητες:

- Να αποδεχθεί τη μονομερή εργοδοτική μεταβολή, οπότε πλέον η μεταβολή από μονομερής γίνεται διμερής και η εργασιακή σύμβαση συνεχίζεται μόνιμα πλέον με τους νέους όρους.
- Να αξιώσει από τον εργοδότη τη συνέχιση της σύμβασής του με τους μέχρι τώρα όρους και να εξακολουθήσει να προσφέρει σε αυτόν την εργασία του σύμφωνα με αυτούς, οπότε, αν ο εργοδότης δεν την αποδέχεται με τον τρόπο που εξακολουθεί να του προσφέρεται, περιέρχεται σε υπερημερία και οφείλει το συμφωνημένο μισθό (Α.Κ. 349 και 656), του εργαζομένου μη έχοντας την υποχρέωση να του προσφέρει την εργασία του σε άλλο χρόνο.
- Να θεωρήσει τη μεταβολή ως καταγγελία της εργασιακής σύμβασης από πλευράς εργοδότη και να αποχωρήσει από την εργασία του, αξιώνοντας συγχρόνως και τη νόμιμη αποζημίωση του. (Α.Π. 1825/90, Α.Π.228/91, Α.Π.351/90, Α.Π.390/93 κ.α.).

Β. Όσον αφορά θέματα αρμοδιότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), σας γνωρίζουμε τα εξής:

Σύμφωνα με τις Περιφερειακές Υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε., τα έτη 2018 και 2019 διενεργήθηκαν έλεγχοι εντός των ΕΛΠΕ Α.Ε. και σε επιχειρήσεις που απασχολούν εργολαβικό προσωπικό σε διάφορους τομείς, κυρίως κατασκευαστικών εργασιών και τεχνικών εταιρειών, όπου και έχουν επιβληθεί κυρώσεις όταν υπήρξε διαπίστωση παραβίασης εργασιακών δικαιωμάτων.

Προκειμένου να ελεγχθούν οι εργολαβικές εταιρείες όπου και εκτελέσθηκαν εργασίες κατά την περίοδο από τέλη Σεπτεμβρίου 2019 έως 09.11.2019, εντός των ΕΛΠΕ ΑΕ, στις 14.11.2019 ζητήθηκε από τα ΕΛΠΕ ΑΕ η προσκόμιση αναλυτικής λίστας εργολαβικών

εταιρειών σε κάθε τομέα και κλάδο απασχόλησης, προκειμένου σε δεύτερο βαθμό να ελεγχτεί δειγματοληπτικά η καταβολή μισθοδοσίας για το απασχολούμενο εργολαβικό προσωπικό κατά την ως άνω περίοδο. Να σημειωθεί ότι οι περισσότερες εταιρείες της λίστας είναι τεχνικές και κατασκευαστικές.

Συνεπώς, σύμφωνα με τα παραπάνω, δεν έχουν υπάρξει σχετικές αναφορές ή καταγγελίες για τον κλάδο της ενέργειας, δεδομένου ότι από το έτος 2018 έως και τις 05.12.2019, κανένας εργολαβικός εργαζόμενος δεν προσέφυγε στις Περιφερειακές Υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε., για διενέργεια ελέγχου ή εργατικής διαφοράς.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΙΩΑΝΝΗΣ ΒΡΟΥΤΣΗΣ