



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
TELEFAX: 210 5203872
Πληροφορίες: Π.Παναγιωτακοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516475
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα, 18 Νοεμβρίου 2020
Αριθ. Πρωτ.: 2057

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

ΘΕΜΑ: Μέτρα στήριξης των εργαζομένων στην υπό εκκαθάριση πρώην Ένωση Αγροτικών Συνεταιρισμών Ηλείας - Ολυμπίας.
ΣΧΕΤ.: Η με αρ. πρωτ. 640/16.10.2020 ΕΡΩΤΗΣΗ.

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές, κ.κ. Καραθανασόπουλο Ν. και Παπαναστάση Ν. , σας πληροφορούμε τα εξής:

1. Στο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων του ΣΕΠΕ Ν. Ηλείας από 01.01.2020 έως σήμερα έχουν πραγματοποιηθεί πέντε (5) εργατικές διαφορές κατόπιν αιτημάτων εργαζομένων της Ένωσης Αγροτικών Συνεταιρισμών Ηλείας - Ολυμπίας, με αντικείμενο την μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών. Για τις ανωτέρω περιπτώσεις υποβλήθηκαν από την παραπάνω τοπική υπηρεσία του ΣΕΠΕ ισάριθμες μηνύσεις ενώ διενεργήθηκε και ένας (1) επιτόπιος έλεγχος στις 17.02.2020. Αποτέλεσμα του ελέγχου ήταν η υποβολή μήνυσης προς την Εισαγγελία Πρωτοδικών Πύργου για οφειλές της Ένωσης προς το σύνολο του προσωπικού της (17 εργαζόμενοι).

Όσον αφορά την περίπτωση του Γενικού Διευθυντή της Ένωσης, σημειώνεται ότι κατόπιν αιτήματός του πραγματοποιήθηκε στις 06.07.2016 εργατική διαφορά για οφειλή δεδουλευμένων αποδοχών. Η υπηρεσία του ΣΕΠΕ κατέθεσε στην Εισαγγελία Πλημμελειοδικών Πύργου μηνυτήρια αναφορά.

Τέλος, σας ενημερώνουμε ότι από το 2017 έως και το 2019 προγραμματίστηκαν δέκα (10) εργατικές διαφορές με αντικείμενο την μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών στους εργαζόμενους. Από αυτές οι δύο ματαιώθηκαν, οι τρεις είχαν ως κατάληξη την υποβολή μηνυτήριας αναφοράς ενώ πέντε επιλύθηκαν με αποτέλεσμα την καταβολή 29.970,91 ευρώ στους εργαζόμενους.

2. Όσον αφορά το νομοθετικό πλαίσιο για τις συμβάσεις εργασίας κλπ. , σας γνωρίζουμε τα εξής:

Α) 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».

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.

2) 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).

3) Από δε το 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).

4) 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) τροποποιείται το τρίτο εδάφιο του άρθρου 7 του ν. 2112/1920, όπως ισχύει και διαμορφώνεται ως εξής: «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.».

Έχει γίνει δεκτό από τη νομολογία των δικαστηρίων ότι η καθυστέρηση πληρωμής των αποδοχών του μισθωτού συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας όταν προέρχεται από κακοπιστία του εργοδότη ή γίνεται με δόλια προαίρεση για εξαναγκασμό του εργαζομένου σε αποχώρηση, ώστε να μην λάβει αποζημίωση (Εφ. Αθηνών 5940/2012, Α.Π. 1686/2007, Α.Π. 795/2007, Α.Π. 1049/2007, Εφ. Αθηνών 1585/2005, Εφ. Θεσσ. 1590/2005, Εφ. Αθηνών 5583/2001, Α.Π. 1203/1998). Όταν η καθυστέρηση

καταβολής μισθών δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα ή κακοβουλία του εργοδότη, αλλά σε απρόβλεπτες περιστάσεις ή αντιξοότητες ή σε πρόσκαιρη δυσπραγία του ή σε εξαιρετικά δυσμενείς γι' αυτόν περιστάσεις ή σε οικονομικά προβλήματα ρευστότητας, τότε δεν συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή ή εξαναγκασμό σε παραίτηση (Μον. Πρωτ. Ρόδου 79/2011, Α.Π. 1153/2009, Α.Π. 1203/1998, Εφ. Θεσσ. 611/1995, Μ. Π. Ιωαννίνων 828/1984, Α.Π. 314/1982).

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) Από τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 1 και 3 του ν. 2112/20 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» (Α' 67) και της παραγράφου 3 του άρθρου 5 του ν. 3198/55 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των περί καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεων» (Α' 98), όπως ισχύουν, η καταγγελία της σχέσεως εργασίας αορίστου χρόνου, γενομένη εκ μέρους του εργοδότη, θεωρείται έγκυρη, εφόσον γίνεται εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για το Ι.Κ.Α. μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος. Από τις διατάξεις αυτές προκύπτει ότι για το έγκυρο της καταγγελίας απαιτείται ως τυπική - συστατική προϋπόθεση, η καταβολή ολόκληρης της νόμιμης αποζημίωσης, εφ' όσον βεβαίως δεν συντρέχει περίπτωση καταβολής της σε δόσεις. Η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης πρέπει να γίνεται ταυτόχρονα με την καταγγελία της σύμβασης, εκτός της περίπτωσης της τακτικής καταγγελίας, όπου η καταβολή της γίνεται κατά τη λήξη του χρόνου προειδοποίησης. Αλλιώς η καταγγελία είναι άκυρη και γεννά υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή μισθών υπερημερίας, σύμφωνα με τη συνδυασμένη ερμηνεία των διατάξεων 1 και 3 του ν. 2112/20, 5 του ν. 3198/55 και 656 Α.Κ., όπως ισχύουν (Ολ. Α.Π. 35/88, Α.Π. 701/91, Εφ. Αθηνών 4277/92).

Έχει γίνει δεκτό, τόσο από τη θεωρία όσο και από τη νομολογία, ότι η πτώχευση του εργοδότη δεν επιφέρει αυτομάτως τη λύση της συμβάσεως εργασίας, γιατί δεν αποτελεί γεγονός ανωτέρας βίας, το οποίο να απαλλάσσει κατά το άρθρο 656 Α.Κ. (όπως αυτό αντικαταστάθηκε με το άρθρο 61 του ν. 4139/2013 (Α' 74)) τον υπερήμερο λόγω της πτώχευσης ως προς την αποδοχή της προσφερόμενης εργασίας εργοδότη, από την υποχρέωση καταβολής των αποδοχών των εργαζομένων, (εφόσον βέβαια αυτοί εξακολουθούν να θέτουν τις υπηρεσίες τους στη διάθεση της επιχείρησης), και συνεπώς, εάν οι εργασιακές συμβάσεις δεν λυθούν με κάποιο νόμιμο τρόπο (ειδικότερα με καταγγελία από το σύνδικο της πτώχευσης) οι μισθωτοί δικαιούνται των αποδοχών τους (Α.Π. 1394/85, Εφ.Θεσ.2430/2000, Εφ.Αθ. 1941/66, Εφ.Αθ. 678/75 κ.α.).

Αφού η εργασιακή σχέση δε λύεται με την περιέλευση του εργοδότη σε κατάσταση πτώχευσης, για να παύσει η υπερημερία της επιχείρησης θα πρέπει ο σύνδικος να καταγγείλει εγκύρως τη σύμβαση (Εφ. Αθ. 3799/1993-1551/70). Εξάλλου, η παρ. 2 του άρθρου 6 του ν. 2112/20 (όπως αντικαταστάθηκε από την παρ. 1 του άρθρου 12 του ν. 3252/1955) ορίζει ρητά ότι «εν περιπτώσει πτωχεύσεως της επιχείρησης, ο εκμισθωτής εργασίας την ην εκ του νόμου τούτου δικαιούται πλήρη αποζημίωση, κατατασσόμενος μεταξύ των εν άρθροις 940 και 991 Πολ. Δικ. (ήδη άρθρο 975 Κ.Πολ. Δ., όπως ισχύει) προνομιακών δανειστών και κατά την εν αυτοίς σειρά».

Συνεπώς, εάν οι εργασιακές συμβάσεις δεν λυθούν με κάποιο νόμιμο τρόπο (ειδικότερα με καταγγελία από το σύνδικο της πτώχευσης) οι μισθωτοί δικαιούνται των αποδοχών τους (Α.Π. 1394/85, Εφ. Θεσ.2430/2000, Εφ. Αθ. 1941/66, Εφ. Αθ. 678/75 κ.α.).

Επί του ανωτέρω θέματος, μπορούμε να κάνουμε την εξής κατάταξη περιπτώσεων:

α) Εάν η καταγγελία της εργασιακής σχέσης έγινε από τον εργοδότη εν όψει της πτώχευσης, πριν όμως κηρυχθεί πτωχός, δεν υπάρχει αμφιβολία ότι για να είναι έγκυρη θα πρέπει να συνοδευτεί από την άμεση καταβολή της πλήρους αποζημίωσης απόλυσης,

β) Εάν η καταγγελία έγινε από το σύνδικο αμέσως μετά ή σε εύλογο χρόνο από την πτώχευση και υπό την προϋπόθεση ότι αυτός δεν συνέχισε την εμπορική δραστηριότητα του πτωχού ούτε άρχισε νέα σχετική δραστηριότητα, εν όψει της ειδικής διάταξης της παρ. 2 του άρθρου 6 του ν. 2112/1920 όπως αντικαταστάθηκε από την παρ. 1 του άρθρου 12 του ν. 3252/1955 και της διάταξης της παρ. 2 του άρθρου 34 του ν. 3588/2007, παραμερίζεται η εφαρμογή της γενικότερης διάταξης της παρ. 3 του άρθρου 5 του ν. 3198/55 (μόνο όμως ως προς την υποχρέωση καταβολής της αποζημίωσης και όχι ως προς την υποχρέωση τήρησης του έγγραφου τύπου) και συνεπώς για το έγκυρο της καταγγελίας αυτής δεν είναι αναγκαίο να καταβληθεί αμέσως η αποζημίωση απόλυσης, η σχετική δε απαίτηση ικανοποιείται στα πλαίσια της εκκαθάρισης και από το εκπλειστηρίασμα των πραγμάτων του πτωχού (Α.Π. ΟΛ. 35/88-5/2008, Πρ. Αθ. 2859/1994),

γ) Εάν η καταγγελία έγινε από το σύνδικο όχι ως άμεσο επακόλουθο της διακοπής των εργασιών της επιχείρησης που προκάλεσε η πτώχευση και της εξαιτίας αυτού αδυναμίας του να αποδεχθεί την εργασία του μισθωτού, αλλά αφού προηγουμένως αποδέχθηκε με οποιοδήποτε τρόπο, έστω και για ελάχιστο χρόνο τις υπηρεσίες του, συνεχίζοντας την επιχειρηματική δραστηριότητα του πτωχού ή αρχίζοντας νέα σχετική δραστηριότητα, τότε για το έγκυρο της καταγγελίας, απαιτείται η άμεση καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης (Στ. Βλαστός: Ατομικό Εργ. Δίκαιο. 1999, Εφ. Θεσ. 798/1997, Εφ.Αθ. 4320/1988).

Γ) Η Οδηγία 2008/94/ΕΚ που κωδικοποιεί την Οδηγία 2002/74/ΕΚ, η οποία τροποποιεί την Οδηγία 80/987/ΕΟΚ διευρύνοντας μεταξύ των άλλων το αντικειμενικό και το υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής της οδηγίας αυτής, έχει ενσωματωθεί στο εθνικό μας δίκαιο με το Π.Δ. 1/90 «Προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη» (Α' 1), όπως αυτό τροποποιήθηκε για το σκοπό αυτό, με το Π.Δ. 151/1999 (Α' 149) και το Π.Δ. 40/2007 (Α' 34).

Το άρθρο 1 του Π.Δ. 1/1990, όπως αυτό έχει τροποποιηθεί με την παρ. 1 του άρθρου πρώτου του Π.Δ. 151/1999 και την παρ. 1 του άρθρου 1 του Π.Δ. 40/2007 και μετά την αντικατάστασή του με την παρ. 2 του άρθρου 33 του ν. 4554/2018 (Α'130), προβλέπει ότι: «1. Σκοπός του «Λογαριασμού προστασίας εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη» είναι η πληρωμή ανεξόφλητων, λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη, αποδοχών μέχρι τριών (3) μηνών, που προέρχονται από σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας και εμπίπτουν στο χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών, που προηγείται της υποβολής της αίτησης ή της δήλωσης για κήρυξη της πτώχευσης, εφόσον εκδοθεί απόφαση που κηρύσσει τον εργοδότη σε πτώχευση ή διαπιστωθεί ότι η επιχείρηση έκλεισε οριστικά και ότι λόγω ανεπάρκειας του ενεργητικού δεν δικαιολογείται η έναρξη διαδικασίας πτωχεύσεως ή από τη δημοσίευση της, προβλεπόμενης από τη νομοθεσία ιδιωτικής ασφάλισης, υπουργικής απόφασης περί ασφαλιστικής εκκαθάρισης, ή από τη δημοσίευση της απόφασης, με την οποία ο εργοδότης τίθεται σε συλλογική διαδικασία, πέραν της πτώχευσης, που στρέφεται κατά της περιουσίας του για την ικανοποίηση των πιστωτών του».

Περαιτέρω, η παρ. 2 του ίδιου ως άνω άρθρου του Π.Δ. 1/1990, όπως αυτό τροποποιήθηκε με την παρ. 1 του άρθρου πρώτου του Π.Δ. 151/1999 και την παρ. 1 του άρθρου 1 του Π.Δ. 40/2007 και μετά την αντικατάστασή του με την παρ. 3 του άρθρου 33 του ν. 4554/2018 (Α'130), προβλέπει τα εξής: «2. Για την εφαρμογή του παρόντος διατάγματος, ένας εργοδότης θεωρείται ότι ευρίσκεται σε κατάσταση αφερεγγυότητας όταν: α) έχει περιέλθει σε κατάσταση παύσεως ή αναστολής των πληρωμών του και είτε κηρύσσεται σε πτώχευση με απόφαση του αρμόδιου δικαστηρίου είτε διαπιστωθεί ότι η επιχείρηση έκλεισε οριστικά και ότι λόγω ανεπάρκειας του ενεργητικού δεν συντρέχει λόγος κινήσεως της διαδικασίας

πτωχεύσεως. Ως ημερομηνία επέλευσης της αφερεγγυότητας, θεωρείται η ημερομηνία υποβολής της αίτησης για την κίνηση της πτωχευτικής διαδικασίας, β) πρόκειται για επιχείρηση (προβληματική) που υποβάλλεται στην ειδική εκκαθάριση των άρθρων 9 του Ν. 1386/1983 (ΦΕΚ 107/Α'), 46 του Ν. 1892/1990 (ΦΕΚ 101/Α') και 14 του Ν. 2000/1991 (ΦΕΚ 206/Α'), όπως ισχύουν, γ) πρόκειται για ασφαλιστική επιχείρηση της οποίας η άδεια λειτουργίας ανακλήθηκε με απόφαση του αρμοδίου υπουργού λόγω παράβασης διατάξεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας και τίθεται σε ασφαλιστική εκκαθάριση (αναγκαστική) σύμφωνα με το άρθρο 12α του Ν.Δ. 400/1970 (ΦΕΚ 10/Α'), όπως ισχύει, δ) η επιχείρησή του τέθηκε κατά το νόμο σε συλλογική διαδικασία, πέραν της περίπτωσης α', που στρέφεται κατά της περιουσίας του για την ικανοποίηση των πιστωτών του».

3. Σχετικά με τη δυνατότητα συνταξιοδότησης ασφαλισμένων του e-ΕΦΚΑ-πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ (πρώην ΤΣΕΑΠΓΣΟ) εργαζομένων στην υπό εκκαθάριση Ένωση Αγροτικών Συνεταιρισμών Ηλιείας - Ολυμπίας (ΕΑΣ Η-Ο) με τη συμπλήρωση 7.500 ημερών ασφάλισης και του 55ου έτους της ηλικίας για άνδρες και του 50ου για γυναίκες, και σε θέματα αρμοδιότητάς μας, σας γνωρίζουμε τα ακόλουθα:

α. Από τις καταστατικές διατάξεις του πρώην Ταμείου Συντάξεως και Προνοίας Προσωπικού Γεωργικών Συνεταιριστικών Οργανώσεων (άρθρο 15 περ. β' της υπ. αρ. 54883/Σ.1667 (ΦΕΚ Β' 48/22.1.1940) Υπουργικής Απόφασης) προβλεπόταν η δυνατότητα συνταξιοδότησης της ανωτέρω κατηγορίας ασφαλισμένων με τη συμπλήρωση 25 ετών συντάξιμης υπηρεσίας στο 55^ο έτος της ηλικίας προκειμένου για γυναίκες και στο 60^ο έτος προκειμένου για άνδρες.

β. Με την παρ. 8 του άρθρου 143 του ν.3655/2008, οι καταστατικές διατάξεις των εντασσόμενων φορέων και κλάδων στο πρώην ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, που προβλέπουν τη συνταξιοδότηση σε περίπτωση απόλυσης από την υπηρεσία είτε κατ' εφαρμογή διατάξεων περί απολύσεως Γενικών Κανονισμών Προσωπικού είτε λόγω κατάργησης θέσης ή για άλλους λόγους που δεν οφείλονται σε υπαιτιότητα των ασφαλισμένων, καταργούνται. Ειδικότερα, για τους ασφαλισμένους στον ενταχθέντα στο πρώην ΙΚΑ - ΕΤΑΜ κλάδο σύνταξης του Ταμείου Συντάξεων Προσωπικού Γεωργικών Συνεταιριστικών Οργανώσεων, οι ανωτέρω διατάξεις έχουν εφαρμογή μέχρι 31.12.2010.

Κατόπιν αυτού, από 1.1.2011 έπαψαν να ισχύουν για την εν λόγω κατηγορία ασφαλισμένων οι συνταξιοδοτικές προϋποθέσεις που προβλέπονταν από τις καταστατικές διατάξεις του πρώην Ταμείου Συντάξεων Προσωπικού Γεωργικών Συνεταιριστικών Οργανώσεων, το οποίο είχε ήδη ενταχθεί στο πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ με το ν.3029/2002, και για τους ασφαλισμένους αυτού εφαρμόζονται οι συνταξιοδοτικές προϋποθέσεις του πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

γ. Με τις διατάξεις του ν. 3863/2010 εισήχθησαν από 1.1.2011 ουσιαστικές μεταβολές στις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης των ασφαλισμένων του πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, τόσο ως προς τον χρόνο ασφάλισης, όσο και ως προς την αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης, ενώ με το ν.4093/2012 σε όλα τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης των φορέων κύριας ασφάλισης αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, προστέθηκαν 2 έτη.

Περαιτέρω, με τις διατάξεις του ν. 4336/2015, από 1.1.2022, θεσπίζονται ως όρια ηλικίας συνταξιοδότησης για θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος πλήρους σύνταξης λόγω γήρατος για κάθε κατηγορία ασφαλισμένων των Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης, συμπεριλαμβανομένης της Τράπεζας της Ελλάδος, το 62ο έτος της ηλικίας (με 40 έτη ή 12.000 ημέρες ασφάλισης) και το 67ο έτος της ηλικίας (με 4.500 ημέρες ή 15 έτη ασφάλισης), με την επιφύλαξη των διατάξεων της παραγράφου 3 του άρθρου 11 του ν. 3863/2010, ενώ για το διάστημα από 19.8.2015 (ημερομηνία έναρξης ισχύος του ν.4336/2015) έως 31.12.2021 προβλέφθηκαν μεταβατικά όρια ηλικίας συνταξιοδότησης με τους Πίνακες 1 και 2 της περίπτωσης 6, της υποπαραγράφου Ε3, της παραγράφου Ε, του άρθρου 1 του Μέρους Α του ν. 4336/2015.

Σύμφωνα με την ΥΑ Φ11321/οικ.47523/1570/26.10.2015 για την εφαρμογή των Πινάκων αυτών, οι ασφαλισμένοι που έχουν κατοχυρώσει ένα συνταξιοδοτικό δικαίωμα, αλλά δεν έχουν συμπληρώσει το κατά περίπτωση απαιτούμενο όριο ηλικίας συνταξιοδότησης μέχρι και την 18.8.2015, ακολουθούν την εξέλιξη των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης των εν λόγω Πινάκων 1 και 2 του ν. 4336/2015.

δ. Κατόπιν των ανωτέρω, με το δεδομένο ότι και οι καταστατικές διατάξεις του πρώην Ταμείου Συντάξεως και Προνοίας Προσωπικού Γεωργικών Συνεταιριστικών Οργανώσεων εφαρμόζονται αυτούσιες μέχρι 31.12.2010, καθίσταται σαφές ότι από 1.1.2011 οι ασφαλισμένοι που συνταξιοδοτούνται με διατάξεις του πρώην Ειδικού Ταμείου ακολουθούν τα όρια ηλικίας όπως διαμορφώνονται με την παρ.10 του άρθρου 10 του ν.3863/2010, του ν.4093/2012 και του ν.4336/2015.

Σημειώνεται τέλος ότι, προκειμένου για την ενιαιοποίηση των κανόνων που διέπουν το σύνολο των ασφαλισμένων του e-ΕΦΚΑ, προάγεται όχι η επέκταση παλαιότερων ειδικότερων διατάξεων για μια κατηγορία ασφαλισμένων, αλλά η σταδιακή – για λόγους ασφάλειας δικαίου – κατάργηση αυτών, εκτιμώντας ότι έχουν πλέον εκπληρώσει το σκοπό για τον οποίο είχαν αρχικά θεσπιστεί.

Τυχόν τροποποίηση του ανωτέρω νομοθετικού πλαισίου δεν αντιμετωπίζεται από το Υπουργείο.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Ι. ΒΡΟΥΤΣΗΣ
