



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

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
Πληροφορίες: Μ. Κουλαφέτη
Τηλέφωνο: 2131516209
e-mail: ypertns@ypakr.gr

Αθήνα

Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.:1182Ε

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

ΚΟΙΝ : Πολιτική Γραμματεία Υπουργού
Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

ΘΕΜΑ: «Εργαζόμενοι στην ΕΛΒΟ: καταβολή αποζημίωσης, οριστικοποίηση ενσήμων και δυνατότητα μετάταξης».

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. **7735/2-7-2021 Ερώτηση.**

Σε απάντηση της παραπάνω Ερώτησης που κατατέθηκε στη Βουλή από τον Βουλευτή κ. Χάρη Καστανίδη σχετικά με το αναφερόμενο θέμα και στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, σας γνωρίζουμε τα εξής:

Α. Από τις διατάξεις του άρθρ. 1 του Ν. 2112/20 (67 Α'), των άρθρ. 1 και 5 του Ν. 3198/55 (98 Α'), των άρθρων 167 και 168 και της παρ. 2 του άρθρου 669 του ΑΚ προκύπτει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου έχει το χαρακτήρα μονομερούς ανατιπώδους δικαιοπραξίας και πραγματοποιείται ελεύθερα εκτός αν περιορισθεί με συμφωνία των μερών ή με διάταξη νόμου. Γνωστοποιείται σε αυτόν προς τον οποίο απευθύνεται, δε χρήζει αποδοχής εκ μέρους του, παράγει δε τα έννομα αποτελέσματά της δηλαδή τη λύση της σύμβασης εργασίας, από τότε που η σχετική σαφής περί καταγγελίας δήλωση περιέλθει κατά νόμιμο τρόπο σε αυτόν προς τον οποίο απευθύνεται, ανεξαρτήτως γνώσεως αυτού, αρκεί μόνον να ήταν δυνατό υπό κανονικές συνθήκες αυτός να λάβει γνώση της καταγγελίας, τηρουμένων των τυπικών –από τις ως άνω διατάξεις προβλεπόμενων – προϋποθέσεων (Α.Π. 162/1983).

Η καταγγελία της αορίστου χρόνου συμβάσεως εργασίας υπαλλήλου μπορεί να γίνει είτε άμεσα (άτακτη καταγγελία) είτε με προειδοποίηση (τακτική καταγγελία). Τακτική καταγγελία είναι εκείνη που γίνεται ορισμένο διάστημα πριν από την ημερομηνία κατά την οποία, και βάσει του νόμου, επιθυμεί ο καταγγέλλων να λήξει η σχέση και επιφέρει τη λήξη αυτής μετά την πάροδο του εν λόγω διαστήματος. Από του χρόνου της προειδοποίησης καταγγέλλεται η σχέση και προκαλείται, μέσω αυτής (δηλαδή της καταγγελίας) η λύση της, εφ' όσον συντρέχουν και οι υπόλοιπες προϋποθέσεις που τάσσει ο νόμος. Η μόνη διαφορά εδώ είναι ότι, το αποτέλεσμα της λύσης της εργασιακής σχέσης δεν επέρχεται με την πραγματοποίηση της καταγγελίας, με την περιέλευση δηλαδή της σχετικής δήλωσης του καταγγέλλοντα στον αντισυμβαλλόμενο του, αλλά μετά την πάροδο του χρονικού διαστήματος της προμήνυσης, που μεσολαβεί μεταξύ της καταγγελίας και της οριστικής λύσης της σχέσης (Α.Π. 323/38, Α.Π. 2064/86 κ.λ.π.).

Συγκεκριμένα, από τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 1 και 3 του Ν. 2112/20 όπως τροποποιήθηκαν και συμπληρώθηκαν με τον Ν. 4558/30 (124 Α') και του άρθρου 5 παράγραφος 3 του Ν. 3198/55, όπως συμπληρώθηκε από το άρθρο 2 παρ. 3 του Ν. 2556/97 (270 Α'), 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 τον ΕΦΚΑ (τ. ΙΚΑ) μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος (ΟΛΑΠ 1144/1983, ΑΠ 1691/2012, ΑΠ 341/2011, ΑΠ 527/2004, ΑΠ 1861/1999).

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 των άρθρων 1 και 3 του Ν. 2112/20, 5 του Ν. 3198/55 και 656 ΑΚ (Ολ. ΑΠ 35/88, Α.Π. 701/91).

Αν η καταγγελία συνεπώς δε γίνει εγγράφως και χωρίς ταυτόχρονη καταβολή της νομίμου αποζημιώσεως, είναι άκυρη και δεν επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας (ΑΠ 1691/2012), με συνέπεια ο εργοδότης να καθίσταται υπερήμερος έναντι του εργαζομένου του οποίου δεν αποδέχεται την εργασία, υποχρεούμενος να του καταβάλει

τις αποδοχές του, ήτοι τον μισθό του και ότι άλλο αυτός θα εισέπραττε -επιδόματα εορτών, αποδοχές και επίδομα αδείας- ως αν η προσφορά της εργασίας του να συνεχιζόταν κανονικά, μέχρι να καταγγείλει νόμιμα τη σύμβαση (ΑΠ 341/2011). Η ακυρότητα λόγω μη καταβολής, της νόμιμης αποζημίωσης ή λόγω ελλιπούς καταβολής είναι σχετική και τάσσεται μόνο υπέρ του εργαζομένου, ο οποίος και μόνο μπορεί να την επικαλεστεί. Επίσης άκυρη είναι η καταγγελία εάν δεν καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση ή η αντίστοιχη δόση, κατά περίπτωση (Α.Π. 1822/2011, Α.Π.723/2011, Α.Π. 1254/2009, Α.Π. 1160/2007) την ίδια ημέρα με την επίδοση της έγγραφης καταγγελίας στον απολυόμενο μισθωτό και η ακυρότητα δεν θεραπεύεται από τη μεταγενέστερη καταβολή της αποζημίωσης (Α.Π. 71/2010, Α.Π. 93/2008, Α.Π. 918/2006). Σε περίπτωση άκυρης καταγγελίας, ο εργοδότης καθίσταται υπερέμμερος (άρθρα 349, 350 ΑΚ) ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του μισθωτού από την κοινοποίηση της καταγγελίας και εντεύθεν, με αποτέλεσμα να υποχρεούται να καταβάλει στο μισθωτό ότι με ομαλή εκτέλεση της σύμβασης θα ήταν υποχρεωμένος να καταβάλει (Α.Π. 282/2009, Α.Π. 2260/2009). Ο μισθωτός αντίστοιχα δικαιούται είτε να εμμένει στην ακυρότητα της καταγγελίας και να αξιώσει, κατά το άρθρο 656 ΑΚ όπως ισχύει, τις αποδοχές του είτε, ενόψει του ότι η ακυρότητα της καταγγελίας τάσσεται υπέρ αυτού και είναι επομένως σχετική, να θεωρήσει την καταγγελία έγκυρη και να ζητήσει την προβλεπόμενη από τις οικείες διατάξεις αποζημίωση ή τη συμπλήρωση αυτής (Μον. Πρωτ. Θεσ/κης 11526/2003, Εφ. Αθηνών 2342/2003, Εφ. Αθηνών 7015/1994, Εφ. Πειρ. 117/2003, Μον Πρωτ. Θεσσαλ. 3819/2015).

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αποτελεί όμως άσκηση δικαιώματος και κατά συνέπεια υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 Α.Κ. Δηλαδή δεν πρέπει να ασκείται καθ' υπέρβαση των ορίων που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή από τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος, διότι διαφορετικά η άσκηση του δικαιώματος για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, κατά παράβαση του άρθρου 281 Α.Κ., επάγεται ακυρότητα της καταγγελίας, λογιζόμενης ως μη γενόμενης σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 Α.Κ. Σύμφωνα με τα παραπάνω ο εργοδότης μπορεί να προχωρήσει σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας μονομερώς και χωρίς να αιτιολογήσει τη συγκεκριμένη δικαιοπραξία περιοριζόμενος από το άρθρο 281 Α.Κ. και σε περίπτωση αμφισβητήσεως αρμόδια να κρίνουν την καταχρηστικότητα ή μη της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τυγχάνουν τα τακτικά δικαστήρια.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη είναι άκυρη και

θεωρείται σαν να μην έγινε (άρθρα 3, 174, 180 ΑΚ), 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 εκδίκησης, συνεπεία προηγηθείσας νόμιμης, αλλά μη αρεστής στον εργοδότη, συμπεριφοράς του εργαζόμενου ή συνεπεία της συνδικαλιστικής δράσης του εργαζόμενου (Α.Π. 283/2009, Α.Π.625/2008, Α.Π. 704/2006, Α.Π. 655/2005, Α.Π. 958/2007, Α.Π. 105/2020), όπως είναι η διεκδίκηση των εκ της εργασιακής του σχέσεως δικαιωμάτων του και η αξίωσή του κατά του εργοδότη προς τήρηση των συμφωνηθέντων όρων εργασίας (Α.Π. 1117/2005, Α.Π. 1107/2000, Α.Π. 380/2000, Α.Π. 671/2018), ή όταν γίνεται για οικονομοτεχνικούς λόγους, δηλαδή για την αναδιοργάνωση της επιχείρησης 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 (Α.Π. 101/2009, Α.Π. 1124/2007, Α.Π. 573/2007, Α.Π. 397/2004, Α.Π. 143/2020).

Επί απολύσεων, οι οποίες οφείλονται σε οικονομοτεχνικούς λόγους, των οποίων σκοπός είναι η προσαρμογή του προσωπικού στις ανάγκες της επιχείρησης και η αναδιάρθρωση των υπηρεσιών της με τη μείωση του προσωπικού για καλύτερη απόδοσή της, η απόφαση του εργοδότη να ανταπεξέλθει με τον τρόπο αυτό στον ανωτέρω σκοπό δεν ελέγχεται από τα δικαστήρια από πλευράς σκοπιμότητας ή αναγκαιότητας. Η στάθμιση αυτή ανήκει στον εργοδότη, ο οποίος έχει υπόψη του όλα τα στοιχεία της αγοράς και της επιχείρησης του. Η καταγγελία όμως της εργασιακής σχέσης, η οποία αποτελεί το έσχατο μέσο αντιμετώπισης των προβλημάτων της επιχείρησης, ελέγχεται, από τα δικαστήρια από την άποψη της καταχρηστικής άσκησης του σχετικού δικαιώματος του εργοδότη, δηλαδή εάν η καταγγελία ήταν αναπόφευκτη ή θα ήταν δυνατή για τον εργοδότη η επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού της αναδιάρθρωσης των υπηρεσιών της επιχείρησής του με τη λήψη άλλων ηπιότερων μέσων, όπως απασχόληση του εργαζομένου σε άλλη θέση ή μερική απασχόληση, ακόμη και με τη χρήση της λεγόμενης τροποποιητικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας. Εξάλλου και η επιλογή προς απόλυση του συγκεκριμένου εργαζομένου πρέπει και αυτή να πραγματοποιείται με βάση τα αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 281 Α.Κ. και από την άποψη αυτή ελέγχεται δικαστικώς. Με την αριθμ. 1124/2007 Απόφαση Αρείου Πάγου κρίθηκε σε επίδικη περίπτωση ότι η προσβληθείσα απόλυση ήταν νόμιμη, διότι η

θέση την οποία κατείχε ο απολυθείς καταργήθηκε μετά την αναδιάρθρωση των υπηρεσιών του εργοδότη και δεν υπήρχε δυνατότητα απορρόφησής του σε οποιαδήποτε άλλη συναφή υπηρεσία, και τούτο, όχι μόνο λόγω έλλειψης σε αυτόν των ειδικών γνώσεων οι οποίες απαιτούντο σχετικώς, αλλά και λόγω του ότι για να μετατεθεί ο απολυθείς σε άλλο τμήμα της εργοδοτικής επιχείρησής, θα έπρεπε να καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας άλλου συναδέλφου του, ο οποίος εργαζόταν ήδη εκεί και είχε όλες τις απαιτούμενες προς τούτο γνώσεις και προσόντα.

Ο εργοδότης ο οποίος επιχειρεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασίας στα πλαίσια της αναδιάρθρωσης της επιχείρησής του, διατηρεί τη δυνατότητα, εφόσον ο εργαζόμενος δεν αποδέχεται την μεταβολή αυτή, να καταγγείλει εγκύτως την σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου. Η καταγγελία αυτή δεν είναι καταχρηστική εκ μόνου του λόγου ότι έγινε μετά από την αντίκρουση της βλαπτικής μεταβολής, εκτός εάν συντρέχουν στην περίπτωση αυτή και άλλα κρίσιμα περιστατικά, όπως είναι η ύπαρξη εκδικητικών κινήτρων του εργοδότη (ΑΠ 1837/2008).

Οι ανωτέρω διατάξεις για την καταγγελία της εργασιακής σχέσης αορίστου χρόνου, λόγω του κοινωνικού σκοπού που εξυπηρετούν έχουν αναγκαστικό χαρακτήρα, πράγμα που σημαίνει ότι δεν μπορούν να καταργηθούν με αντίθετη συμφωνία. Τούτο ορίζεται σαφώς από το άρθρο 8 του Ν. 2112/20, όπως συμπληρώθηκε με τη διάταξη του άρθρου 11 του Ν. 547/37, σύμφωνα με το οποίο : «1.Είναι άκυρος οιαδήποτε σύμβασις αντικείμενης εις τον παρόντα νόμον, πλην αν είναι μάλλον ευνοϊκή δια τον υπάλληλον. Το αυτό ισχύει και περί εθίμου. 2. Η αληθής έννοια της προηγούμενης παραγράφου είναι ότι οιαδήποτε σύμβασις, συναπτόμενη προ ή μετά τη λύσιν της μισθώσεως εργασίας, είναι αυτοδικαίως άκυρος, πλην αν αυτή περιέχει αναγνώρισιν ή εξόφλησιν ειδικώς των εκ του νόμου τούτου αξιώσεων του υπαλλήλου ή είναι μάλλον ευνοϊκή δια τον υπάλληλον».

Β. Με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 5 του ν. 435/1976 (Α' 251), με την οποία αντικαταστάθηκε το δεύτερο εδάφιο του άρθρου 8 του ν. 3198/1955 (Α' 98) που είχε προστεθεί με την παρ. 4 του άρθρου 8 του ν.δ. 3789/1957 (Α' 210), προβλέπεται ότι:

«Μισθωτοί εν γένει υπαγόμενοι εις την ασφάλισιν οιοδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού, δια την χορήγησιν συντάξεως συμπληρώσαντες ή συμπληρούντες τας προς λήψιν πλήρους συντάξεως γήρατος προϋποθέσεις, δύνανται εάν μεν έχουν την ιδιότητα

του εργατοτεχνίτου ν' αποχωρώσιν της εργασίας, εάν δε έχουν την ιδιότητα του υπαλλήλου, είτε ν' αποχωρώσιν είτε ν' απομακρύνωνται της εργασίας των παρά του εργοδότη των, λαμβάνοντες εις απάσας τας περιπτώσεις ταύτας οι μιν επικουρικώς ησφαλισμένοι, τα 40%, οι δε μη ησφαλισμένοι επικουρικώς τα 50% της αποζημιώσεως της οποίας δικαιούνται κατά τας εκάστοτε ισχυούσας διατάξεις, δια την περίπτωση απροειδοποίητου καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, εκ μέρους του εργοδότη. Δια την κατά τα ανωτέρω χορηγούμενην, εις τους αποχωρούντας ή απομακρυνομένους μισθωτούς, αποζημίωσιν εφαρμόζονται κατά τα λοιπά, πάντα τα οριζόμενα υπό των άρθρων 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 και 9 του Ν. 3198/55, ως και των διατάξεων του Ν. 2112/20 «περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» ως ούτος ετροποποιήθη και συνεπληρώθη μεταγενεστέρως και του Β.Δ. της 16/18 Ιουλίου 1920 «περί επεκτάσεως του Ν. 2112 «περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων» και επί των εργατών, τεχνιτών και υπηρετών, πλην των διατάξεων των αφορωσών την προειδοποίησιν».

Ως επικουρικά ασφαλισμένοι για την εφαρμογή της παρ. 1 του άρθρου 5 του ως άνω νόμου νοούνται όσοι έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για τη λήψη επικουρικής σύνταξης (άρθρο 16 του ν. 1539/85 - Α' 64).

Επίσης, κατά τη διάταξη της παρ. 3 του ίδιου άρθρου (άρθρο 5 ν. 435/1976) «Τυχόν ευνοϊκότεροι για τους μισθωτούς όροι περιεχόμενοι σε άλλες διατάξεις, συλλογικές συμβάσεις εργασίας, κανονισμούς ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, κατισχύουν των διατάξεων της παρ.1 του παρόντος».

Από τα αμέσως ανωτέρω, συνάγεται με σαφήνεια ότι για να δικαιωθεί ο μισθωτός αυτής της μειωμένης αποζημίωσης πρέπει να συντρέχουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

α) να υπάγεται στην ασφάλιση οιοδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού κύριας ασφάλισης για την χορήγηση σύνταξης γήρατος,

β) να έχει τις προϋποθέσεις για την χορήγηση πλήρους σύνταξης γήρατος και

γ) να αποχωρήσει ο ίδιος οικειοθελώς από την εργασία του ή προκειμένου για υπάλληλο να αποχωρήσει ο ίδιος οικειοθελώς ή να απομακρυνθεί (απολυθεί) από τον εργοδότη του μετά την συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησής του με πλήρη σύνταξη γήρατος (Α.Π. 384/2011, 200/2011, 416/1994, 989/1991).

Με τη συμπλήρωση των παραπάνω προϋποθέσεων δεν δημιουργείται υποχρέωση απόλυσης εκ μέρους του εργοδότη ή αποχώρησης εκ μέρους του μισθωτού, παρέχεται απλώς η ευχέρεια στον εργοδότη να απομακρύνει τον υπάλληλο ή στον υπάλληλο να

αποχωρήσει (Α.Π. 599/2008, Α.Π. 918/1995, Α.Π. 67/1991, Α.Π. 644/1990). Άλλωστε, η υποβολή από τον μισθωτό αιτήσεως για απονομή συντάξεως ή χορήγηση αυτής από τον ασφαλιστικό οργανισμό δεν επιδρά στην ισχύ της εργασιακής σχέσεως, εφόσον ο μισθωτός εξακολουθεί, όπως και πριν, να παρέχει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη (Α.Π. 284/1996, Α.Π. 414/1991, Α.Π. 106/1990).

Κύρια προϋπόθεση λήψης της μειωμένης αποζημίωσης της παρ. 1 του άρθρου 5 του ν. 435/1976 είναι η συμπλήρωση των προϋποθέσεων λήψης πλήρους σύνταξης γήρατος. Δεν εμπίπτουν στη ρύθμιση αυτή όσοι μισθωτοί συμπληρώνουν προϋποθέσεις λήψης μειωμένης συντάξεως από το φορέα κύριας ασφάλισης. Οι τελευταίοι αυτοί μισθωτοί, εάν μεν απολυθούν από την εργασία τους δικαιούνται πλήρη την αποζημίωση απολύσεως, εάν δε αποχωρήσουν οικειοθελώς δεν δικαιούνται καμία αποζημίωση (Μον. Πρωτ. Θεσ/κης 27784/1997).

Γ. Περαιτέρω, σύμφωνα με σχετική ενημέρωση από την αρμόδια Υπηρεσία του Κ.Ε.Α.Ο. η επιχείρηση με την επωνυμία ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΟΧΗΜΑΤΩΝ ΑΒΕ (ΕΛ.Β.Ο. Α.Β.Ε.), η οποία έχει τεθεί υπό καθεστώς ειδικής εκκαθάρισης, οφείλει έως σήμερα ποσό που ανέρχεται συνολικά σε 24.406.832,00€ και βρίσκεται σε αναστολή δυνατότητας υποβολής Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης (ΑΠΔ) μέσω διαδικτύου, για χρονική περίοδο που εκκινεί από τον μήνα Σεπτέμβριο του 2013, σύμφωνα με τα ειδικότερα αναφερόμενα στο αριθμ. Ε40/661/11.11.2013 Γενικό Έγγραφο του πρ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Έκτοτε, οι ΑΠΔ υποβάλλονται με ψηφιακό - μαγνητικό μέσο στην αρμόδια Υπηρεσία και εν προκειμένω στο πρ. Υποκατάστημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ (και ήδη e-ΕΦΚΑ) Ιωνίας Θεσσαλονίκης, ενώ η τελευταία ΑΠΔ που υποβλήθηκε με ψηφιακό μαγνητικό μέσο στο ανωτέρω Υποκατάστημα αφορούσε τον μήνα Νοέμβριο του έτους 2019.

Σημειώνεται ότι, μετά την έναρξη ισχύος του ν.4635/2019 (Α' 167/ 30.10.2019) - σύμφωνα με την παράγραφο 3 του άρθρου 69 του νόμου αυτού και τα ειδικότερα διαλαμβανόμενα στην αριθμ. οικ.53026/4585/14.11.2019 (Β 4290) απόφαση του Υπουργού και του Υφυπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων - στις περιπτώσεις αναστολής χρήσης των ηλεκτρονικών υπηρεσιών του e-ΕΦΚΑ, οι ΑΠΔ υποβάλλονται από τον εργοδότη με ψηφιακό - μαγνητικό μέσο στην αρμόδια υπηρεσία (υποκατάστημα e-ΕΦΚΑ) και η καταχώρισή τους στο πληροφοριακό σύστημα του e-ΕΦΚΑ γίνεται μόνο εφόσον καταβάλλονται οι απαιτητές ασφαλιστικές εισφορές που δηλώνονται με αυτές.

Με την ίδια διάταξη παρέχεται, κατ' εξαίρεση, η δυνατότητα καταχώρισης ΑΠΔ περισσότερων μισθολογικών περιόδων με καταβολή μέρους των εισφορών. Ειδικότερα σε περίπτωση που υποβάλλονται ΑΠΔ περισσότερων των έξι (6) μισθολογικών περιόδων, είναι δυνατή η καταχώριση αυτών, αν έχουν καταβληθεί οι ασφαλιστικές εισφορές που αντιστοιχούν στο ένα τρίτο (1/3) του συνολικού ποσού εισφορών που δηλώνεται με τις υποβαλλόμενες ΑΠΔ (δηλαδή να έχουν καταβληθεί τουλάχιστον οι παρακρατούμενες εργατικές εισφορές).

Κατά συνέπεια, σε περίπτωση που εκκρεμεί η υποβολή ΑΠΔ για περισσότερες από έξι (6) μισθολογικές περιόδους, η ενημέρωση της ασφαλιστικής ιστορίας των εργαζομένων θα γίνει εφόσον ο εργοδότης καταβάλει το 1/3 των ασφαλιστικών εισφορών που δηλώνονται με τις ΑΠΔ που εκκρεμούν.

Πάντως, με τις διατάξεις της παρ. 24 του άρθρου 14Α του ν.3429/2005 (Α' 314), όπως ισχύουν, προβλέπεται η επιχορήγηση της Ελληνικής Βιομηχανίας Οχημάτων Α.Ε. από το ελληνικό δημόσιο, καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας ειδικής εκκαθάρισής της. Ειδικότερα, προβλέπεται ότι η σχετική επιχορήγηση διατίθεται, μεταξύ άλλων, για την εξόφληση απαιτήσεων του προσωπικού που συνδέεται με την εταιρία με σχέση εξαρτημένης εργασίας, ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, απαιτήσεων του Δημοσίου, φορέων κοινωνικής ασφάλισης, παροχών ενέργειας και λοιπών δαπανών αναγκαίων για την υλοποίηση υφιστάμενων συμβάσεων της επιχείρησης με τις ελληνικές ένοπλες δυνάμεις.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ

