



**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@ypakp.gr

Αθήνα

Αριθ. Πρωτ.:38Α

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

ΚΟΙΝ: Πολιτική Γραμματεία Υπουργού
Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

ΘΕΜΑ: Αίτημα διασφάλισης όλων των εργασιακών και μισθολογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων στην εταιρία Κασσουδάκης.

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. **938/14-1-2022 Αναφορά.**

Σε απάντηση της σχετικής Αναφοράς με την οποία κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές κ.κ. Χρήστο Κατσώτη, Γιάννη Γκιόκα, Λιάνα Κανέλλη, Διαμάντω Μανωλάκου και Θανάση Παφίλη κείμενο που συνυπογράφουν το Σωματείο Ιδιωτικών Υπαλλήλων και Εμποροϋπαλλήλων Δυτικής Αττικής και το Σωματείο Επαγγελματιών Οδηγών Αττικής-Βοιωτίας αναφορικά με το παραπάνω θέμα, σας γνωρίζουμε τα εξής:

Α. Αναφορικά με την καταβολή του μισθού των εργαζόμενων.

Με τα δύο πρώτα εδάφια του άρθρου 655 του Α.Κ προβλέπεται ότι «*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 απ' αυτά. Σε κάθε περίπτωση μόλις λήξει η σύμβαση γίνεται απαιτητός ο μισθός που αντιστοιχεί στο χρόνο έως τη λήξη*».

Από τις ανωτέρω ρυθμίσεις προκύπτει κατ' αρχήν ότι ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται στο τέλος κάθε χρονικού διαστήματος, που αποτελεί τη βάση του υπολογισμού του (ημέρα – εβδομάδα -μήνα), δηλαδή ο μηνιαίος μισθός στο τέλος κάθε μήνα, ο εβδομαδιαίος στο τέλος κάθε εβδομάδας κ.τ.λ. Η ως άνω διάταξη, όμως, είναι

ενδοτικού δικαίου (Α.Π. 142/71) και επομένως είναι επιτρεπτό με διαφορετική συμφωνία, ρητή ή σιωπηρή, να καθοριστεί π.χ. ότι ο μηνιαίος μισθός δε θα καταβάλλεται στο τέλος κάθε μήνα αλλά στα ενδιάμεσα χρονικά διαστήματα (π.χ. στο τέλος κάθε εβδομάδας ή κάθε δεκαπενθημέρου), όπως επίσης μπορεί να καθοριστεί ότι το ημερομίσθιο δεν θα καταβάλλεται κάθε ημέρα αλλά στο τέλος κάθε εβδομάδας. Το ίδιο συμβαίνει αν υπάρχει διαφορετική πρακτική. Πάντως, 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.

Ειδικότερα στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, η διάταξη του άρθρου 655 του Α.Κ. συμπληρώνεται με την αριθμ. 95/1949 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας «περί προστασίας του ημερομισθίου», που κυρώθηκε με τον 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. 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 από το νόμο ή συμφωνία και δεν πληρώθηκε, θεωρείται με την έννοια της παρ. 1 του άρθρου 341 του ΑΚ «δήλη» μέρα και συνεπώς από τότε αρχίζει η υπερημερία του και η ποινική του ευθύνη.

Από το συνδυασμό εξάλλου των διατάξεων των άρθρων 341, 345 και 655 Α.Κ. προκύπτει ότι ο καθορισμός του τέλους κάθε μήνα ως δήλης ημέρας για 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 αυτό 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 αξίωσης 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).

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.

Β. Όσον αφορά την αποζημίωση απόλυσης των εργαζόμενων.

Από τις διατάξεις του άρθρου 1 του Ν. 2112/20 (Α' 67), των άρθρων 1 και 5 του Ν. 3198/55 (Α' 98) και των άρθρων 167, 168 και 669 παρ. 2 του Α.Κ. 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.

Ειδικότερα, από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 1 και 3 του Ν. 2112/20 όπως τροποποιήθηκαν και ισχύουν και του άρθρου 5 παράγραφος 3 του Ν. 3198/55, όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 2 παρ. 3 του Ν. 2556/97 (Α' 270), συνάγεται ότι η καταγγελία της σχέσεως εργασίας αορίστου χρόνου, γενομένη εκ μέρους του εργοδότη, θεωρείται έγκυρη, εφόσον (i) γίνεται εγγράφως, (ii) έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και (iii) έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για τον e-ΕΦΚΑ (τ. ΙΚΑ) μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος (Ολ. ΑΠ 1144/1983, ΑΠ 1691/2012, ΑΠ 341/2011, ΑΠ 527/2004, ΑΠ 833/2015).

Επίσης, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας συνιστά 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, επάγεται ακυρότητα της καταγγελίας, λογιζόμενη ως μη γενόμενη, σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 του Α.Κ. Αρμόδια πάντως να κρίνουν την καταχρηστικότητα ή μη της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας είναι τα τακτικά δικαστήρια.

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. Διαφορετικά, 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, Α.Π. 105/2020).

Τα ανωτέρω ισχύουν σε συνδυασμό με τις διατάξεις του άρθρου 66 του ν. 4808/2021 (Α' 101), όπως γνωστοποιήθηκαν με την οικ. 64597 /3-9-2021 εγκύκλιο (ΑΔΑ: 98ΠΛ46ΜΤΛΚ-ΧΜΚ) του Υπουργείου μας. Ειδικότερα, με τις διατάξεις της παραγράφου 1 του αναφερόμενου άρθρου ομαδοποιούνται οι περιπτώσεις ακυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, περιλαμβάνονται σε ενιαία διάταξη οι περιπτώσεις προστασίας του εργαζομένου από την καταγγελία και παρατίθενται περιπτώσεις όπου η καταγγελία σύμβασης εργασίας είναι άκυρη για συγκεκριμένους λόγους (όπως όταν οφείλεται σε δυσμενή διάκριση σε βάρος εργαζομένου, σε ενάσκηση νομίμων δικαιωμάτων του ή όταν αντίκειται σε ειδική διάταξη νόμου, όπως ιδίως σε περιπτώσεις απόλυσης κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής, σε περιπτώσεις απόλυσης πολυτέκνων, αναπήρων και εν γένει προστατευόμενων προσώπων που έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα με τον ν.2643/1998, των στρατευμένων, των μετεκπαιδευόμενων κλπ). Επιπλέον, καθορίζεται ότι σε περίπτωση που ο εργαζόμενος ισχυρίζεται ότι η απόλυσή του έγινε για έναν από τους λόγους της παρ. 1, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση δεν έγινε για το λόγο αυτόν. Εάν η απόλυση πάσχει για λόγο διαφορετικό από τους λόγους της παρ. 1, το δικαστήριο, αντί οποιασδήποτε άλλης συνέπειας, μετά από αίτημα είτε του εργαζομένου είτε του εργοδότη, επιδικάζει υπέρ του εργαζομένου ποσό πρόσθετης αποζημίωσης, το οποίο δεν μπορεί να είναι μικρότερο των τακτικών αποδοχών τριών (3) μηνών ούτε μεγαλύτερο του διπλάσιου της κατά νόμο αποζημίωσης, λόγω καταγγελίας κατά τον χρόνο απόλυσης. Ο εργαζόμενος που επικαλείται ελάττωμα της καταγγελίας κατά την παρ. 1 δικαιούται να ζητήσει, αντί για την αναγνώριση ακυρότητας της καταγγελίας και την επέλευση των συνεπειών της ακυρότητας, την επιδίκαση της πρόσθετης αποζημίωσης.

Επιπλέον, με τις διατάξεις των παρ. 5 και 6 του ως άνω άρθρου προβλέπεται ότι «5. *Εάν κατά την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας δεν τηρήθηκαν οι προϋποθέσεις της παρ. 3 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (Α' 98) και με εξαίρεση την καταβολή της αποζημίωσης απολύσεως, το κύρος της καταγγελίας ισχυροποιείται, εφόσον ο εργοδότης καλύψει την τυπική παράλειψη εντός προθεσμίας ενός (1) μηνός από την επίδοση της σχετικής αγωγής ή από την υποβολή αιτήματος επίλυσης*

εργατικής διαφοράς. Στην περίπτωση, που η πλήρωση των συγκεκριμένων προϋποθέσεων γίνει μετά την ως άνω προθεσμία, η πλήρωση αυτή λογίζεται ως νέα καταγγελία και η προηγούμενη ως ανυπόστατη. Όταν το ποσό της αποζημίωσης υπολείπεται του ποσού της νόμιμης αποζημίωσης, λόγω προφανούς σφάλματος ή εύλογης αμφιβολίας ως προς τη βάση υπολογισμού αυτής, δεν αναγνωρίζεται η ακυρότητα της καταγγελίας, αλλά διατάσσεται η συμπλήρωση της αποζημίωσης καταγγελίας.

6. Σε αγωγή που περιέχει αίτημα για πρόσθετη αποζημίωση της παρ. 3 κατ' ενάσκηση του δικαιώματος της παρ. 4, δεν μπορεί να σωρεύεται αίτημα για την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας και την επέλευση των εννόμων συνεπειών της ακυρότητας, εφόσον τα δύο αιτήματα στηρίζονται στην ίδια ιστορική και νομική βάση. Σώρευση των δύο αιτημάτων κατά παράβαση του προηγούμενου εδαφίου, ακόμη και επικουρική, οδηγεί στην απόρριψη αμφοτέρων ως απαράδεκτων».

Επιπρόσθετα, 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, για να παύσει η υπερημερία της επιχείρησης θα πρέπει ο σύνδικος να καταγγείλει εγκύτως τη σύμβαση.

Εξάλλου, η παρ. 2 του άρθρου 6 του ν. 2112/20, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, ορίζει ότι «*Εν περιπτώσει πτωχεύσεως της επιχείρησης, ο εκμισθωτής εργασίας λαμβάνει την ήν 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, αν οι εργασιακές συμβάσεις δεν λυθούν με νόμιμο τρόπο (ειδικότερα με καταγγελία από το σύνδικο της πτώχευσης), οι μισθωτοί δικαιούνται των αποδοχών τους.

Εξάλλου, η Οδηγία 2008/94/ΕΚ, η οποία κωδικοποίησε την Οδηγία 2002/74/ΕΚ που τροποποίησε την Οδηγία 80/987/ΕΟΚ διευρύνοντας μεταξύ των άλλων το αντικειμενικό και το υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής της, έχει ενσωματωθεί στο εθνικό μας δίκαιο με το Π.Δ. 1/90 (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). Με τις ρυθμίσεις των παρ. 1

και 2 του άρθρου 1 του Π.Δ. 1/1990, όπως ισχύει, προβλέπεται 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.

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».

Γ. Ως προς την υποχρέωση χορήγησης στους εργαζόμενους της ετήσιας κανονικής άδειας.

Από το συνδυασμό των διατάξεων του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004 (Α' 267), του άρθρου 61 του ν.4808/21 (Α' 101) και της αρ. πρωτ. 3392/01-03-2005 εγκυκλίου του

Υπουργού Απασχόλησης προκύπτει ότι κάθε μισθωτός, ο οποίος συνδέεται με σύμβαση εξαρτημένης σχέσης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούται να λάβει ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής του σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση. Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικά (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος στον εργοδότη αυτό. Η αναλογία της χορηγούμενης άδειας υπολογίζεται βάσει ετήσιας αδείας 20 εργασίμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργασίμων ημερών επί εξαημέρου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχούς απασχόλησης. Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του πρώτου τριμήνου του επόμενου ημερολογιακού έτους από το ημερολογιακό έτος εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός, να χορηγήσει τμηματικά την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στην υπόχρεη επιχείρηση. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος ο μισθωτός δικαιούται να λάβει την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στην υπόχρεη επιχείρηση και υπολογίζεται όπως ανωτέρω. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου μέχρι τις είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες σε περίπτωση εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή μέχρι τις είκοσι δύο (22) ημέρες αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος καθώς και τα επόμενα ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την ετήσια άδεια του και σε κάθε χρονικό σημείο του έτους αυτού.

Επισημαίνεται ότι, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000/2001, εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια 30 εργασίμων ημερών αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και 25 εργασίμων ημερών αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Από 01-01-2008 (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008/2009), μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούνται μία (1) επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλ. συνολικά τριάντα μία (31) ημέρες επί εξαημέρου και είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες επί πενθημέρου.

Επιπλέον, σύμφωνα με την παρ.16 του άρθρου 3 του Ν.4504/1966, οι μισθωτοί με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε εργοδότη δικαιούνται κατ' έτος επιδόματος αδείας ίσου προς το σύνολο των αποδοχών αδείας αναπαύσεως υπό τον περιορισμό ότι το επίδομα αυτό δεν δύναται να υπερβαίνει τις αποδοχές ενός 15νθημέρου για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό και των 13 εργάσιμων ημερών για

όσους μισθωτούς αμείβονται με ημερομίσθιο. Το ως άνω επίδομα καταβάλλεται μαζί με τις αποδοχές αδείας του μισθωτού.

Δ. Όσον αφορά την καταβολή των υπερωριών.

Με το άρθρο 58 του Ν. 4808/2021, που τροποποίησε το άρθρο 4 του ν. 2874/2000 (Α' 286), καθορίζεται ότι «1. Σε επιχειρήσεις, στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι τοις εκατό (20%) και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα). 2. Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγράφου 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέραν των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα. Σε κάθε περίπτωση, διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας. 3. Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακώς δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας, έως τρεις (3) ώρες ημερησίως και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν πενήντα (150) ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%). 4. Κάθε ώρα υπερωρίας, για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης, χαρακτηρίζεται εφεξής παράνομη υπερωρία. 5. Για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας, ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εκατόν είκοσι τοις εκατό (120%). 6. Με αποφάσεις του αρμοδίου οργάνου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, δύναται να χορηγείται κατά περίπτωση άδεια υπερωριακής απασχόλησης των μισθωτών όλων των επιχειρήσεων και εργασιών, επιπλέον των επιτρεπόμενων ανωτάτων ορίων υπερωριακής απασχόλησης ετησίως της παρ. 3, σε περιπτώσεις επείγουσας φύσης εργασίας, η εκτέλεση της οποίας κρίνεται απολύτως επιβεβλημένη και δεν επιδέχεται αναβολή. Για

την κατά τα ανωτέρω υπερωριακή απασχόληση, οι μισθωτοί δικαιούνται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%).».

Η πραγματοποίηση υπερωριών είναι νόμιμη μόνον εάν έχουν καταχωρηθεί από τον εργοδότη στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ», πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους (παρ. 1 άρθρου 80 του ν.4144/2013, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 36 του ν. 4488/2017 και διαμορφώθηκε με το άρθρο 78 του ν.4808/21).

Περαιτέρω με την αρ.πρ. 40331/Δ1.13521/13-9-2019 απόφαση της Υπουργού Εργασίας και Κοιν. Υποθέσεων, όπως ισχύει, θεσμοθετήθηκε ρητά η διαδικασία καταχώρισης των υπερωριών στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ. Η διαδικασία αυτή, αφορά στην υποβολή, ηλεκτρονικά, του έντυπου Ε8: Αναγγελία νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ», πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους.

Επιπλέον, με την διάταξη του άρθρου 78 του Ν.4808/21, προβλέπεται ότι ο εργοδότης που απασχολεί οδηγούς φορτηγών αυτοκινήτων και τουριστικών λεωφορείων τα οποία είναι κατασκευασμένα ή διαμορφωμένα με μόνιμο τρόπο και κατάλληλα για τη μεταφορά άνω των εννέα ατόμων, καθώς και Υπεραστικά και Αστικά ΚΤΕΛ που απασχολούν οδηγούς λεωφορείων και έχουν Κανονισμό Εργασίας, που διέπονται από τους Κανονισμούς (Ε.Κ.) 561/2006 και (Ε.Κ.) 165/2014, υποχρεούνται να καταχωρούν κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, καθώς και τη νόμιμη κατά τη νομοθεσία υπερωριακή απασχόληση, στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ δεκαπέντε (15) ημέρες μετά το τέλος κάθε εβδομαδιαίας περιόδου εργασίας.

Ε. Όσον αφορά την καταβολή του δώρου Χριστουγέννων.

Το νομοθετικό πλαίσιο σχετικά με τη χορήγηση επιδομάτων εορτών, Χριστουγέννων και Πάσχα στους μισθωτούς όλης της χώρας που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, καθορίζεται με την κοινή υπουργική απόφαση 19040/1981 (Β' 742/1981). Ειδικότερα, σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 3 αυτής, τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλομένων μισθών ή ημερομισθίων την 10η Δεκεμβρίου κάθε χρόνου για το επίδομα Χριστουγέννων και την 15η ημέρα πριν από το Πάσχα για το επίδομα Πάσχα, ή την ημερομηνία λύσης της εργασιακής σχέσης. Σύμφωνα δε με την παράγραφο 1 του άρθρου 10 δήλη ημέρα καταβολής τους είναι η 21η Δεκεμβρίου (για το επίδομα εορτών Χριστουγέννων) και η Μεγάλη Τετάρτη (για το επίδομα εορτών Πάσχα) εκάστου έτους.

ΣΤ. Τέλος, στο πλαίσιο της επίβλεψης και ελέγχου εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και της παροχής πληροφοριών σε εργαζόμενους και εργοδότες σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων (άρθρο 2 ν.3996/2011), το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Ελευσίνας του ΣΕΠΕ διενήργησε επιτόπιο έλεγχο στην Μάνδρα Αττικής, όπου μεταφέρθηκε, από τα μέσα Οκτωβρίου, η έδρα της εταιρείας ΑΦΟΙ ΚΑΣΣΟΥΔΑΚΗ Α.Ε – Οδικές μεταφορές, στην οποία απασχολούνται 16 άτομα. Από τον επιτόπιο έλεγχο διαπιστώθηκε ότι η εταιρεία δεν βρίσκεται σε λειτουργία και ζητήθηκαν σχετικά στοιχεία, ώστε να διαπιστωθεί η οφειλή ή μη δεδουλευμένων αποδοχών μηνός Δεκεμβρίου 2021, Δώρου Χριστουγέννων 2021, επιδόματος αδείας 2021 και τυχόν οφειλή ημερών κανονικής αδείας 2021. Επίσης ζητήθηκε η υποβολή έγγραφου υπομνήματος για τους λόγους μη απασχόλησης του προσωπικού της καθώς και για την περαιτέρω πορεία της εταιρείας.

Συνεπώς οι έλεγχοι είναι σε εξέλιξη, εν αναμονή προσκόμισης των σχετικών εξοφλητικών σημειωμάτων αλλά και του υπομνήματος από την εν λόγω εταιρεία.

Σημειώνεται ωστόσο, ότι μεμονωμένοι εργαζόμενοι, οι οποίοι είχαν προσέλθει στην ως άνω Υπηρεσία του ΣΕΠΕ, προκειμένου να ενημερωθούν για τα εργασιακά τους δικαιώματα, ανέφεραν ότι έχει καταβληθεί το Δώρο Χριστουγέννων 2021 στο σύνολο των εργαζομένων. Αυτό επιβεβαιώθηκε, κατά τον επιτόπιο έλεγχο, από τους συνιδιοκτήτες της εταιρείας κ.κ. ΚΑΣΣΟΥΔΑΚΗ ΧΡΙΣΤΟΦΗ και ΚΑΣΣΟΥΔΑΚΗ ΙΩΑΝΝΗ, οι οποίοι δήλωσαν, επίσης προφορικά, ότι έχουν καταβληθεί και τα δεδουλευμένα μηνός Δεκεμβρίου 2021.

Η εν λόγω μεταφορική εταιρεία διατηρεί όμως παραρτήματα και σε άλλες περιοχές, από τα κατά τόπους αρμόδια Τμήματα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (ΤΕΕΣ) των οποίων έχουν αναληφθεί οι παρακάτω ενέργειες:

Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Πειραιώς και Αττικής

- Αν και η συγκεκριμένη εταιρεία, όπως προαναφέρθηκε, μετέφερε την έδρα της στην Μάνδρα Αττικής στα μέσα Οκτωβρίου 2021 και την αρμοδιότητα παρακολούθησης της έχει πλέον το αρμόδιο ΤΕΕΣ Ελευσίνας, το **ΤΕΕΣ Άνω Λιοσίων** απέστειλε στις 24-12-2021 δελτίο ελέγχου στην εταιρεία «ΑΦΟΙ ΚΑΣΣΟΥΔΑΚΗ ΑΕ» προκειμένου να προσκομισθούν σχετικά στοιχεία. Η εταιρεία με ηλεκτρονικό της μήνυμα ενημέρωσε ότι το Δώρο Χριστουγέννων κατατέθηκε στον τραπεζικό λογαριασμό των εργαζομένων στις 22-12-2021 και ότι η οριστική εξόφληση των δεδουλευμένων μηνός Δεκεμβρίου 2021 πραγματοποιήθηκε στις 05-01-2022. Για το έτος 2021 ουδεμία καταγγελία περιήλθε στο συγκεκριμένο Τμήμα για καθυστέρηση δεδουλευμένων ή μη καταβολή Δώρου Χριστουγέννων 2021.

Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Αθηνών

- Στο **ΤΕΕΣ Γλυφάδας – Δάφνης** αλλά και στο **ΤΕΕΣ Καλλιθέας** δεν έχουν περιέλθει καταγγελίες και αιτήματα εργατικής διαφοράς από εργαζόμενους των παραρτημάτων της συγκεκριμένης εταιρείας που δραστηριοποιούνται στις ανωτέρω περιοχές.

Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Κεντρικής Μακεδονίας

- Το **ΤΕΕΣ Δυτικού Τομέα Θεσσαλονίκης** στις 15-1-2021 διαβίβασε στην Εισαγγελία Πλημμελειοδικών Θεσσαλονίκης μήνυση που αφορούσε οφειλή υπολοίπου Δώρου Χριστουγέννων 2020 σε 22 εργαζόμενους ύψους 9747,73€, ενώ επιπλέον στις 12-2-2021 υπεβλήθη ανώνυμη καταγγελία που αφορούσε οφειλή δεδουλευμένων. Στη συνέχεια και μετά την αποστολή σχετικού δελτίου ελέγχου για δεδουλευμένα Ιανουαρίου και Φεβρουαρίου 2021 δεν προέκυψαν οφειλές, ενώ έκτοτε και μέχρι σήμερα δεν έχουν υποβληθεί στην ως άνω Υπηρεσία άλλες καταγγελίες. Η συγκεκριμένη επιχείρηση απασχολεί, σύμφωνα με τα στοιχεία του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, 40 εργαζόμενους.

Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Κρήτης

- Το **ΤΕΕΣ Ηρακλείου** απέστειλε στις 04-01-2022 δελτίο ελέγχου στην επιχείρηση «ΑΦΟΙ ΚΑΣΣΟΥΔΑΚΗ ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΗ ΑΕ» (η οποία απασχολεί 12 άτομα στο παράρτημά της στο Ηράκλειο) για προσκόμιση των αναλυτικών εξοφλητικών αποδείξεων και καταθετηρίων τραπεζής καταβολής μισθοδοσίας μηνός Δεκεμβρίου 2021, επιδόματος Δώρου Χριστουγέννων 2021, αμοιβής τυχόν πραγματοποιηθεισών υπερωριών ή υπερεργασίας έτους 2021 για το απασχολούμενο προσωπικό καθώς και αναλυτική ονομαστική κατάσταση με τις ανωτέρω οφειλές ενός εκάστου. Σε περίπτωση μη προσκόμισης των ανωτέρω, ζητήθηκε από το ΤΕΕΣ Ηρακλείου, να κατατεθούν έγγραφες εξηγήσεις.
- Το **ΤΕΕΣ Χανίων** απέστειλε στις 04-01-2022 δελτίο ελέγχου στην αναφερόμενη επιχείρηση, προκειμένου να προσκομιστούν αναλυτικά εξοφλητικά σημειώματα αποδοχών μηνός Δεκεμβρίου 2021 και Δώρου Χριστουγέννων 2021 με τα αντίστοιχα καταθετήρια τραπεζής για όλο το ενεργό προσωπικό (6 εργαζόμενοι) του παραρτήματος στο Ν. Χανίων, ενώ δεν προκύπτουν απολύσεις εργαζομένων εντός του μηνός Δεκεμβρίου 2021.

Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Αιγαίου

- Το Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Χίου έχει αιτηθεί στο **ΤΕΕΣ Χίου** από 29 -12-2021 τη συζήτηση εργατικής διαφοράς σχετικά με το μέλλον και τα δικαιώματα των 15 εργαζομένων που απασχολούνται στο παράρτημα της συγκεκριμένης εταιρείας.. Η εργατική διαφορά

προγραμματίσθηκε για τις 31-12-2021, πλην όμως επειδή δεν κατέστη δυνατή η επικοινωνία με την εταιρεία, δόθηκε αναβολή για την Τετάρτη 12-01-2022. Ωστόσο παρέστησαν στις 31-12-2021 εκπρόσωπος των εργαζομένων και ο Πρόεδρος του Εργ. Κέντρου Χίου και έγινε μια πρώτη συζήτηση όπου ο εκπρόσωπος των εργαζομένων ενημέρωσε ότι έχει καταβληθεί το Δώρο Χριστουγέννων και ένα μέρος του μισθού Δεκεμβρίου.

- Στο **ΤΕΕΣ Λέσβου**, προσήλθαν οι 11 εργαζόμενοι της εταιρείας και υπέβαλλαν αιτήσεις για την διενέργεια εργατικής διαφοράς για μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών μηνός Δεκεμβρίου 2021 και Δώρου Χριστουγέννων 2021 (με την σημείωση ότι επήλθε κλείσιμο της εταιρείας άτυπα με προφορική ενημέρωση) τα οποία, μετά από παρέμβαση της αρμόδιας Υπηρεσίας, εξοφλήθηκαν άμεσα με τραπεζικές καταθέσεις.
- Στο **ΤΕΕΣ Κω-Καλύμνου** δεν έχουν περιέλθει καταγγελίες και αιτήματα εργατικής διαφοράς από εργαζόμενους του παραρτήματος της αναφερόμενης εταιρείας, η οποία απασχολεί 9 άτομα στην ανωτέρω περιοχή.
- Στο **ΤΕΕΣ Ρόδου** προσήλθαν στις 22-12-2021 οι οκτώ (8) εργαζόμενοι της εταιρείας «ΑΦΟΙ ΚΑΣΣΟΥΔΑΚΗ ΑΕ» και κατήγγειλαν ότι δεν τους έχει καταβληθεί το δώρο Χριστουγέννων. Ακολουθήθηκε η προβλεπόμενη διαδικασία διαβίβασης του φακέλου, προς το αρμόδιο Αστυνομικό Τμήμα, για κίνηση της αυτόφωρης διαδικασίας αυθιμερόν. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι υπέβαλαν και αίτηση για διενέργεια εργατικής διαφοράς για μη καταβολή δεδουλευμένων, άδειας, επιδόματος αδείας και αποζημιώσεων, με την συζήτηση να ορίζεται για τις 29-12-2021. Ωστόσο λίγες μέρες αργότερα τηλεφώνησε μία εκ των εργαζομένων και ζήτησε αναβολή της συζήτησης για τις 10-01-2022 καθότι εν τω μεταξύ καταβλήθηκε το δώρο Χριστουγέννων και τα δεδουλευμένα Δεκεμβρίου 2021.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ