



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

Ταχ. Δ/νση: Σταδίου 29

Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα

Πληροφορίες: Π. Παναγιωτακοπούλου

Τηλέφωνο: 2131516475

e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα

Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.: 1911

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

ΚΟΙΝ. : Πολιτική Γραμματεία Υπουργού
Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

ΘΕΜΑ: Σχετικά με τις εργαζόμενες στην καθαριότητα της Τράπεζας Πειραιώς μέσω της εταιρείας ALTER EGO.

ΣΧΕΤ.: Η με αρ. πρωτ.1739/7-12-2021 Ερώτηση.

Σε απάντηση της σχετικής Ερώτησης που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές κ.κ. Χ. Κατσώτη, Γ. Γκιόκα, Λ. Κανέλλη, Δ. Μανωλάκου και Θ. Παφίλη, αναφορικά με το παραπάνω θέμα, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. Όσον αφορά το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τις συμβάσεις εργασίας.

1. Από τον συνδυασμό των άρθρων 648, 649, 651, 653 του Αστικού Κώδικα και 6 του Α.Ν. 765/43, 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 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. Επομένως, κύριος σκοπός της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας είναι η παροχή εργασίας αυτή καθ' αυτή και σ' αυτή καθ' αυτή αποβλέπουν οι συμβαλλόμενοι (ΟΛ.Α.Π 19/87 –Α.Π. 278/89 –Α.Π. 602/88 – 333/88 – 122/87 - 740/84 – 1396/82 -827/82- 882/82 –646/82 –460/86 –1858/88 –526/71-74/79-329-90 –1365/90 –706/90 – 1822/90 –1984/90 –1871/88 -355/90 –1898/87 –767/87-473/94 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 γνώσεών του και ενδείκνυνται από τη φύση της εργασίας και την ιδιότητα του μισθωτού και οι οποίες ενίοτε δεν μπορούν να ελεγχθούν από τον εργοδότη,

Διανομή μέσω 'ΤΡΙΔΑ' με UID: 61c465d0523ae206453351a7 στις 15/02/22 09:09

Σελίδα 1 από 4

υποχρεούται όμως ν' 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 εξηρημένης εργασίας, εάν η εργασία παρέχεται μέσα στους χώρους της επαγγελματικής εγκατάστασης του εργοδότη (γραφείο, κατάστημα, εργοστάσιο) ή εκτός αυτών (Α.Π.893/86 – Α.Π.107/87 –460/86 –1855/88 –528/71- 74/79 – 707/71).

2. Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 681 και επόμενα του Α.Κ. σύμβαση μισθώσεως έργου (εργολαβία) υπάρχει, 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. 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 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 (ΑΠ 2074/2007, ΑΠ 169/2009).

Εξάλλου, εργοδότης είναι αυτός που συνάπτει τη σύμβαση εργασίας με το μισθωτό, δέχεται την εργασία του, ασκώντας επί αυτού το διευθυντικό δικαίωμα και καταβάλλει την αμοιβή του. Ο εργοδότης δεν είναι αναγκαίο να είναι και κύριος της επιχείρησης, στην οποία ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του, ενώ δεν παύει να έχει την ιδιότητα αυτή εκείνος, που έχει εξασφαλίσει την αναγκαία χρηματοδότηση, προς καταβολή της αμοιβής του μισθωτού από τρίτο πρόσωπο, στα πλαίσια συμφωνίας του με τον τελευταίο, αλλά ακόμα και στην περίπτωση που, με βάση μια τέτοια συμφωνία, το μισθό έχει αναλάβει την υποχρέωση να καταβάλει απ' ευθείας στο μισθωτό κάποιος τρίτος (ΑΠ 693/2014).

3. Από τις διατάξεις των άρθρων 648, 652 και 361 του ΑΚ προκύπτει ότι ο εργοδότης έχει το διευθυντικό δικαίωμα και με βάση αυτό μπορεί να ρυθμίζει τα θέματα τα οποία ανάγονται στην, κατά τον προσφορότερο τρόπο, οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησής του για την προαγωγή και επίτευξη των σκοπών της. Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, συνίσταται, μεταξύ άλλων, και στον καθορισμό των συνθηκών και των όρων εργασίας των παρ' αυτού απασχολούμενων μισθωτών και δη στον προσδιορισμό του τρόπου, του χρόνου, του τόπου και της εν γένει διαρθρώσεως της εργασίας μέσα στα πλαίσια τα οποία θέτουν κανόνες αναγκαστικού δικαίου και όροι συμβάσεως, αλλά υπό την προϋπόθεση ότι το δικαίωμά του αυτό δεν περιορίζεται από διατάξεις νόμων, ΣΣΕ, Κανονισμών εργασίας ή από όρους της ατομικής συμβάσεως εργασίας.

Δεν μπορεί επομένως ο εργοδότης κατά τη χρήση του διευθυντικού δικαιώματος να μεταβάλει μονομερώς τους όρους της εργασιακής σχέσεως, χωρίς να έχει τέτοιο δικαίωμα από διάταξη νόμου, κανονισμού ή ΣΣΕ κλπ. με αποτέλεσμα να επέρχεται στον μισθωτό άμεσα ή έμμεσα υλική ή ηθική αυτού βλάβη.

Έτσι δεν μπορεί μονομερώς να τον υποβιβάζει, μεταβάλλοντας το είδος της παρεχόμενης από το μισθωτό εργασίας, αναθέτοντας σ' αυτόν καθήκοντα κατώτερης φύσεως, μειώνοντας τις καταβαλλόμενες δυνάμει συμφωνίας αποδοχές κλπ. ή να προβαίνει σε δυσμενή μεταχείρισή του ως προς τον τόπο, χρόνο και τρόπο παροχής της εργασίας. Ακόμη και αν ο νόμος ή η ΣΣΕ ή ο κανονισμός εργασίας ή η ατομική σύμβαση παρέχουν στον εργοδότη τέτοιο δικαίωμα το διευθυντικό του αυτό δικαίωμα υπόκειται στους περιορισμούς που θέτουν τα αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 281 ΑΚ περί καταχρήσεως δικαιώματος σε συνδυασμό προς τα άρθρα 200 και 288 του ΑΚ (ΑΠ 351/90 – ΑΠ 224/90 – ΑΠ 1953/87 – ΑΠ 589/88 – ΑΠ 449/89 – ΑΠ 1332/84 – ΑΠ 386/84 κλπ).

4. Σύμφωνα εξάλλου με τη διάταξη του άρθρου 7 του Ν. 2112/20, όπως ισχύει «Πάσα μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως, βλάπτουσα τον υπάλληλον, θεωρείται ως καταγγελία ταύτης, δι' ήν ισχύουσιν αι διατάξεις του παρόντος νόμου...».

Από την ανωτέρω διάταξη σαφώς προκύπτει ότι: α) μονομερής μεταβολή των όρων της εργασιακής συμβάσεως, είναι η άνευ της συγκαταθέσεως του μισθωτού επιχειρουμένη από μόνο τον εργοδότη, χωρίς να παρέχεται σ' αυτόν σχετικό δικαίωμα από διάταξη νόμου, σ.σ.ε., κανονισμού εργασίας ή όρου ατομικής συμβάσεως εργασίας και β) βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής συμβάσεως, είναι η επιφέρουσα άμεση ή έμμεση οικονομική (υλική) ή ηθική βλάβη του μισθωτού, ενόψει μάλιστα και του κατ' εξοχήν προσωπικού χαρακτήρος της σχέσεως εργασίας (ΑΠ 351/90 – ΑΠ 224/90 – ΑΠ 449/89 – ΑΠ 1875/88 – ΑΠ 589/88 – ΑΠ 1953/87 – ΑΠ. ΟΛΟΜ. 13/87 – ΑΠ 1532/80 – ΑΠ 1332/84 κλπ).

Η μονομερής μεταβολή των όρων της εργασίας από τον εργοδότη, αν είναι και βλαπτική για τον εργαζόμενο, 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 μονομερή γίνεται διμερή 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 αποζημίωσή του. (Α.Π. 1825/90, Α.Π.228/91, Α.Π.351/90, Α.Π.390/93 κ.α.)

Εκτός από τις ανωτέρω δυνατότητες ο εργαζόμενος μπορεί ακόμα να ζητήσει δικαστικώς να υποχρεωθεί ο υπερήμερος εργοδότης να αποδέχεται πραγματικώς τις υπηρεσίες του σύμφωνα με τους αμοιβαίως συμφωνημένους όρους της σύμβασής του, τα συναλλακτικά ήθη και τον σεβασμό που αρμόζει στην προσωπικότητά του, και εφ' όσον η μονομερής βλαπτική μεταβολή προκαλεί επιπλέον και προσβολή της προσωπικότητάς του, να ζητήσει και τη χρηματική ικανοποίηση της ηθικής του βλάβης κατά τα άρθρα 59 και 932 ΑΚ (Α.Π.17/99, 1564/87, Α.Π.675/91 κ.ο.κ.).

Β. Ως προς τους ελέγχους για τις συνθήκες και τους όρους απασχόλησης του προσωπικού καθαριότητας στην Τράπεζα Πειραιώς, μέσω της εταιρείας ALTER EGO.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του κατά τόπο αρμόδιου Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Αγίας Παρασκευής του ΣΕΠΕ, το έτος 2021 δεν έχει υποβληθεί καταγγελία για την επιχείρηση ALTER EGO ούτε αίτηση για διενέργεια εργατικής διαφοράς.

Οστόσο, με αφορμή την κατατεθείσα Ερώτηση, το ΤΕΕΣ Αγίας Παρασκευής απέστειλε έγγραφο στην εταιρεία ALTER EGO ζητώντας: 1) Τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται ή απασχολήθηκαν σε υποκαταστήματα της Τράπεζας Πειραιώς Α.Ε. και σε ποιά πανελλαδικώς, 2) Τον αριθμό αυτών που έχουν απολυθεί, 3) Τον αριθμό των τροποποιητικών συμβάσεων εργασίας που αφορούν σε μείωση ωραρίου και/ή μείωση των αποδοχών τους και 4) Τα υπόλοιπα οφειλόμενα ποσά από τις δεδουλευμένες αποδοχές των εργαζομένων που τυχόν υφίστανται σήμερα αναλυτικά ανά άτομο και είδος.

Διανομή μέσω 'ΤΡΙΔΑ' με UID: 61c465d0523ae206453351a7 στις 15/02/22 09:09

Σελίδα 3 από 4

Από την απάντηση της εταιρείας και τα προσκομισθέντα στο ΤΕΕΣ στοιχεία, προκύπτει ότι: α) ο αριθμός των εργαζομένων ανέρχεται σε 148 β) ο αριθμός των εργαζομένων που έχουν απολυθεί ανέρχεται σε 33 γ) δεν υπάρχουν τροποποιητικές συμβάσεις σε μείωση ωραρίου ή μείωση αποδοχών και δ) δεν υπάρχουν οφειλόμενα ποσά.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Κ. ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ