



**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. Εσωτ. Πρωτ. 730Ε**

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

ΚΟΙΝ: Πολιτική Γραμματεία Υπουργού
Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

ΘΕΜΑ: «Εγκατάλειψη εργαζομένων χωρίς πληρωμή στο κατάστημα Vodafone της Αγίας Παρασκευής».

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. **5262/17-5-2022 Ερώτηση.**

Σε απάντηση της παραπάνω Ερώτησης που κατατέθηκε στη Βουλή από τη Βουλευτή κα Αγγελική Αδαμοπούλου, σχετικά με εργασιακά ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι απασχολούμενοι στο κατάστημα Vodafone της Αγ. Παρασκευής, σας γνωρίζουμε τα εξής:

Α. Όσον αφορά στην καταβολή του μισθού των εργαζομένων.

Σύμφωνα με το πρώτο και δεύτερο εδάφιο του άρθρου 655 του Α.Κ «*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 διατάξεις προκύπτει καταρχήν 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 (ΑΠ 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 (Εφ. Αθηνών 670/70, 11560/89, 8141/86, Εφ. Θεσ/κης 3531/89).

Ειδικότερα, αναφορικά με τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, η διάταξη του άρθρου 655 του ΑΚ 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. 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, σύμφωνα με το νόμο ή τη συμφωνία, θεωρείται, κατά 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 δε των διατάξεων των άρθρων 341, 345 και 655 του ΑΚ 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 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 άδειας και επιδόματα άδειας και εορτών (ΑΠ 174/91, ΑΠ 2068/1990, ΑΠ 694/72).

Ειδικότερα, σε περίπτωση που δεν υπάρχει ειδική συμφωνία για το χρόνο καταβολής του μισθού, θεωρείται 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 του ΑΚ τόκους υπερημερίας.

Β. Όσον αφορά τυχόν μεταβολές στους όρους των ατομικών συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων.

Το διευθυντικό δικαίωμα, στο οποίο υπόκειται ο εργαζόμενος, με σχέση εξηρημένης εργασίας [άρθρα 652, 648 ΑΚ], δίνει στον εργοδότη την εξουσία να εξειδικεύει, κάθε φορά, την υποχρέωση του εργαζομένου για εργασία, καθορίζοντας τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής της, εφόσον οι όροι αυτοί δεν έχουν προσδιορισθεί από κανόνες του ουσιαστικού δικαίου ή από τη σύμβαση εργασίας (ατομική σύμβαση εργασίας, επιχειρησιακή πρακτική ή συνήθεια, Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, Διαιτητική Απόφαση, Κανονισμό ή Οργανισμό Εργασίας). Παράλληλα, όμως, το δικαίωμα αυτό δίνει την εξουσία στον εργοδότη, ως διευθυντή της εκμετάλλευσης, να οργανώνει και να διευθύνει την επιχείρησή του κατά τον δυνατό προσφορότερο τρόπο. Βασικός περιορισμός του διευθυντικού δικαιώματος τίθεται από τα αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 281 του ΑΚ. Η άσκησή του δηλαδή δεν μπορεί να υπερβαίνει, προφανώς, τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά συναλλακτικά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του (ΑΠ 224/2021).

Μονομερής μεταβολή των όρων, ειδικότερα της σύμβασης ιδιωτικού δικαίου εξηρημένης εργασίας αορίστου χρόνου υπαλλήλου, υπάρχει, όταν ο εργοδότης επιχειρεί τροποποίηση των όρων εργασίας, ενώ δεν έχει τη συγκατάθεση του εργαζόμενου - υπαλλήλου και δεν έχει τέτοια ευχέρεια από το νόμο ή τη σύμβαση εργασίας. Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας υπάρχει, όταν η μεταβολή προκαλεί στον εργαζόμενο - υπάλληλο, άμεσα ή έμμεσα, υλική ή ηθική ζημία - βλάβη (άρθρο 7 ν. 2112/1920 Α 57).

Ενδεικτικά, έχουν κριθεί από τα δικαστήρια ότι αποτελούν μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας: α) η μείωση αποδοχών β) η τοποθέτηση μισθωτού σε υποδεέστερη θέση γ) η μετάθεση σε ανθυγιεινή εργασία δ) η μονομερής μείωση του ωραρίου και του μισθού.

Επιπλέον, βάσει του άρθρου 5 του Ν. 4558/1930 (Α' 124), βλαπτική μεταβολή θεωρείται η μετάθεση του υπαλλήλου σε γραφείο που λειτουργεί στην αλλοδαπή, όταν αυτός δεν αποδεχθεί την εν λόγω μετάθεση και, βάσει του άρθρου 56 του Ν. 4487/2017 (Α' 116), βλαπτική μεταβολή θεωρείται η αξιόλογη καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών του εργαζομένου από τον εργοδότη, ανεξαρτήτως της αιτίας της καθυστέρησης.

Εξάλλου, σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν. 2112/1920 (Α' 67) κάθε μονομερής μεταβολή των όρων εργασιακής σύμβασης, που βλάπτει τον εργαζόμενο και προέρχεται από τον εργοδότη, θεωρείται καταγγελία σύμβασης, κατά την οποία θα πρέπει να καταβληθεί και η προβλεπόμενη από το νόμο αποζημίωση.

Η μονομερής μεταβολή των όρων της εργασίας από τον εργοδότη, αν είναι και βλαπτική για τον εργαζόμενο, σύμφωνα με τα ανωτέρω, προκαλεί συνέπειες 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. Έχει κριθεί ότι η μη αντίδραση του μισθωτού στη μονομερή από τον εργοδότη μεταβολή, δεν αποτελεί σιωπηρά συναίνεση, όταν ο εργαζόμενος τελεί σε οικονομική εξάρτηση από τον εργοδότη και αντιμετωπίζει επιτακτικές οικονομικές ανάγκες (Εφ. Αθ. 6368/89)
- 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 (ΑΚ 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 (ΑΠ 1825/90, ΑΠ 228/91, ΑΠ 351/90, ΑΠ 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 προσωπικότητα του, και εφόσον η μονομερής βλαπτική μεταβολή προκαλεί επιπλέον και προσβολή της προσωπικότητας του, να ζητήσει και τη χρηματική ικανοποίηση της ηθικής του βλάβης κατά τα άρθρα 59 και 932 του ΑΚ (ΑΠ 17/99, 1564/87, 675/91 κ.ο.κ.).

Γ. Όσον αφορά τη μεταβίβαση επιχειρήσεων.

Σε περίπτωση κατά την οποία έχει πραγματοποιηθεί μεταβίβαση επιχείρησης, έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του ΠΔ 178/2002 (Α' 162), με το οποίο η ελληνική νομοθεσία έχει προσαρμοστεί στις διατάξεις της Οδηγίας 2001/23/ΕΚ του Συμβουλίου της 12ης Μαρτίου 2001, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων.

Με το άρθρο 2 του ως άνω Π.Δ ορίζεται ότι:

«α) Οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται σε κάθε συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση ή συγχώνευση επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων σε άλλον εργοδότη.

β) Υπό την επιφύλαξη του προηγούμενου εδαφίου και των ακόλουθων διατάξεων του παρόντος άρθρου, ως μεταβίβαση, κατά την έννοια του παρόντος Π. Δ/τος, θεωρείται η μεταβίβαση μιας οικονομικής οντότητας που διατηρεί την ταυτότητά της, η οποία νοείται ως σύνολο οργανωμένων πόρων με σκοπό την άσκηση οικονομικής δραστηριότητας είτε κυρίας είτε δευτερεύουσας.

γ) Το παρόν διάταγμα εφαρμόζεται σε δημόσιες ή ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίες ασκούν κερδοσκοπικές ή μη οικονομικές δραστηριότητες...»

Με το άρθρο 3 αυτού, δίνονται οι ακόλουθοι ορισμοί:

«α/ Μεταβιβάζων νοείται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο, λόγω μεταβίβασης κατά την έννοια του άρθρου 2 παρ. 1, χάνει την ιδιότητα του εργοδότη στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης.

β/ Διάδοχος νοείται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο λόγω μεταβίβασης κατά την έννοια του άρθρου 2 παρ. 1, αποκτά την ιδιότητα του εργοδότη στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης.

γ/ Εκπρόσωποι των εργαζομένων νοούνται αυτοί που ορίζονται στις διατάξεις των άρθρων 1 και 2 του Ν. 1767/1988 «Συμβούλια Εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις- κύρωση της 135 Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας» (Α' 63), όπως ισχύει κάθε φορά.

Προκειμένου για επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις που απασχολούν κάτω των πενήντα (50) εργαζομένων, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τριμελή επιτροπή που εκλέγεται από αυτούς κατ' ανάλογο εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 1, παρ 2 του Ν. 1767/14988

δ/ Εργαζόμενος νοείται κάθε φυσικό πρόσωπο το οποίο συνδέεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας με επιχείρηση, που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Προεδρικού Διατάγματος.»

Με το άρθρο 4 του ίδιου ΠΔ καθορίζεται ότι:

«1. Δια της μεταβιβάσεως και από την ημερομηνία αυτής, όλα τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις που έχει ο μεταβιβάζων από σύμβαση ή σχέση εργασίας μεταβιβάζονται στο διάδοχο.

Ο μεταβιβάζων και μετά τη μεταβίβαση ευθύνεται αλληλεγγύως και εις ολόκληρον με τον διάδοχο για τις υποχρεώσεις που προέκυψαν από τη σύμβαση ή σχέση εργασίας μέχρι το χρόνο που αναλαμβάνει ο διάδοχος.

2. Με την επιφύλαξη της επόμενης παραγράφου, μετά τη μεταβίβαση, ο διάδοχος εξακολουθεί να τηρεί τους όρους εργασίας που προβλέπονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, απόφαση διαιτησίας, κανονισμό ή ατομική σύμβαση εργασίας...»

Τέλος, με το άρθρο 5 ορίζεται ότι:

«1. Η μεταβίβαση μιας επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης δεν συνιστά αυτή καθ' αυτή λόγο απόλυσης εργαζομένων. Η διάταξη του προηγούμενου εδαφίου δεν εμποδίζει, τηρουμένων των σχετικών περί απολύσεων διατάξεων, απολύσεις που είναι δυνατόν να επέλθουν για λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανώσεως που συνεπάγονται μεταβολές του εργατικού δυναμικού.

2. Αν η σύμβαση εργασίας ή η εργασιακή σχέση καταγγελθεί λόγω του ότι η μεταβίβαση συνεπάγεται ουσιαστική μεταβολή των όρων εργασίας σε βάρος του

εργαζόμενου, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή της εργασιακής σχέσης θεωρείται ότι επήλθε εξαιτίας του εργοδότη.»

Προκειμένου να προσδιοριστεί αν πληρούνται οι προϋποθέσεις της μεταβίβασης μιας οργανωμένης οικονομικής οντότητας, πρέπει να ληφθεί υπόψη το σύνολο των πραγματικών περιστάσεων που χαρακτηρίζουν την πράξη της μεταβίβασης, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται, ιδίως, το είδος της επιχείρησης ή της εγκατάστασης για την οποία πρόκειται, η μεταβίβαση ή μη των υλικών στοιχείων, όπως τα κτίρια και τα κινητά, η αξία των άυλων στοιχείων κατά τον χρόνο της μεταβίβασης, η ανάληψη ή μη του κύριου μέρους του εργατικού δυναμικού από τον νέο επιχειρηματία, η μεταβίβαση ή μη της πελατείας, καθώς και ο βαθμός ομοιότητας των δραστηριοτήτων που ασκούνται πριν και μετά τη μεταβίβαση και η διάρκεια ενδεχόμενης διακοπής των δραστηριοτήτων αυτών. Όλα αυτά τα στοιχεία αποτελούν ωστόσο μόνο επί μέρους πλευρές της γενικής αξιολόγησης που επιβάλλεται να γίνει και δεν μπορούν ως εκ τούτου να εκτιμηθούν μεμονωμένα (απόφαση ΔΕΚ 7-3-1996).

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη συνεπάγεται, ανεξάρτητα από τη νομική αιτία και τη μορφή της μεταβίβασης (αν είναι συμβατική ή εκ του νόμου ή αν ο διάδοχος αποκτά την ιδιότητα αυτή έστω και προσωρινά), αυτοδίκαιη υποκατάσταση του νέου εργοδότη στις υφιστάμενες εργασιακές σχέσεις και απαλλαγή του προηγούμενου εργοδότη για το μετά τη μεταβολή χρονικό διάστημα, λόγω του ότι ο παλιός εργοδότης χάνει την ιδιότητά του, ως φορέας της εκμετάλλευσης και αποκτά την ιδιότητα αυτή ο διάδοχός του. Το αποτέλεσμα αυτό επέρχεται ανεξάρτητα από οποιαδήποτε συναίνεση των εργαζομένων, δηλαδή δεν απαιτείται η συναίνεση του μισθωτού για την συνέχιση με τους ίδιους όρους της σύμβασης εργασίας με το νέο εργοδότη (ΑΠ 889/1992).

Η μεταβίβαση αφορά όλες τις σχέσεις εργασίας, που υφίστανται κατά τον κρίσιμο χρόνο της μεταβίβασης, ανεξάρτητα από το χαρακτήρα αυτών, ανεξάρτητα ακόμη και από το κύρος των συμβάσεων αυτών, τον χρόνο εργασίας (πλήρης ή μερική απασχόληση) και τη θέση του εργαζομένου στην ιεραρχία της επιχείρησης. Η διαπίστωση αυτή απορρέει από την παραδοχή ότι στο νέο φορέα μεταβιβάζεται μια επιχείρηση ως ενότητα οικονομικών στοιχείων, η οποία διατηρεί την ταυτότητα που είχε και υπό τον παλιό φορέα της και οι σχέσεις εργασίας, που βρίσκονται σε ισχύ, αποτελούν τμήμα του συνόλου των οργανωμένων πόρων της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης. Ωστόσο, οι νομικές συνέπειες από τη μεταβολή του προσώπου του

εργοδότη και η επέλευσή τους προϋποθέτουν ενεργή, κατά το χρόνο της μεταβίβασης, σύμβαση εργασίας. Κατά συνέπεια, αν κατά το χρόνο της μεταβίβασης η εργασιακή σχέση έληξε νόμιμα, δεν επέρχεται μεταβίβαση των από την εργασιακή σχέση υποχρεώσεων του εργοδότη (ΑΠ 318/98). Αν, όμως, η εργασιακή σχέση δεν είχε λήξει πριν από τη μεταβίβαση με νόμιμο τρόπο (όπως π.χ. παράνομη ή καταχρηστική απόλυση μισθωτού), τότε ο εργαζόμενος μπορεί να ασκήσει μέσα στη νόμιμη προθεσμία τα δικαιώματα από την παράνομη απόλυση κατά του νέου εργοδότη.

Για να υπάρχει μεταβίβαση επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή τμήματος αυτών πρέπει να μεταβιβάζονται τόσα επί μέρους στοιχεία της επιχείρησης και κατά τέτοιο τρόπο, ώστε τα μεταβιβαζόμενα στοιχεία να διατηρούν την οργανική τους ενότητα και υπό τον νέο φορέα (εργοδότη) και να είναι ικανά να πραγματοποιήσουν τον επιδιωκόμενο κερδοσκοπικό, οικονομικό ή τεχνικό σκοπό της εκμετάλλευσης. Σε κάθε υπό κρίση μεταβίβαση θα πρέπει να συνυπολογιστεί αν η μεταβίβαση των υλικών ή των άυλων πόρων της εκμετάλλευσης (τεχνογνωσία εργατικού δυναμικού, επαγγελματικές σχέσεις, πελατολόγιο που συνδέεται με τον κάθε εργαζόμενο κλπ) είναι απαραίτητη για τη ικανοποίηση του σκοπού της εκμετάλλευσης και άρα συνδέεται άμεσα με τη διατήρηση της ταυτότητάς της.

Δ. Ως προς τα ωράρια εργασίας.

Από το συνδυασμό των διατάξεων του άρθρου 6 της από 14-2-1984 ΕΓΣΣΕ και του άρθρου 6 της από 26-02-1975 ΕΓΣΣΕ, που κυρώθηκε με το άρθρο μόνον του Ν.133/75, καθώς και την διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 55 του Ν.4808/2021 (Α' 101) , προκύπτει ότι:

Το συμβατικό (συλλογικό) ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών ορίζεται σε 40 ώρες εβδομαδιαίως. Οι ώρες αυτές κατανέμονται σε 5 ημέρες επί εφαρμογής συστήματος πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ($40:5=8$ ώρες ημερησίως) ή σε 6 ημέρες επί εφαρμογής συστήματος εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ($40:6=6,40$ ημερησίως).

Στην περίπτωση εφαρμογής συστήματος πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, ο εργοδότης οφείλει να χορηγεί δύο ημέρες αναπληρωματικής ανάπαυσης (ρεπό) ανά εβδομάδα, η μια εκ των οποίων πρέπει να συμπίπτει καταρχήν με την Κυριακή (συνδυασμός των διατάξεων των άρθρων 1 και 3 του Β.Δ. 748/1966 και του άρθρου 5 του Π.Δ. 88/99 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του Π.Δ.76/2005 και ισχύει).

Ως προς την άλλη ημέρα αναπληρωματικής ανάπαυσης, αυτή, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 42 του Ν. 1892/90 (Α' 101), για τους εργαζόμενους στα καταστήματα καθορίζεται κυλιόμενη, εκτός αν ρυθμίζεται διαφορετικά από άλλες διατάξεις ή με ατομική συμφωνία.

Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 3846/2010 (Α' 66), η εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδας, *κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας*, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%.

Επίσης, με το άρθρο 4 του ν. 2874/2000 (Α' 286), όπως ισχύει, προβλέπεται 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%)».

Ε. Ως προς τη χορήγηση των νόμιμων αδειών και του επιδόματος άδειας.

Από το συνδυασμό των διατάξεων του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004 (Α' 267) και του άρθρου 61 του ν. 4808/21 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 αυτόν. Η αναλογία της χορηγούμενης άδειας υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργασίμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργασίμων ημερών επί εξαημέρου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχούς απασχόλησης. 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 άδειά 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 (Α' 57), οι μισθωτοί με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε εργοδότη δικαιούνται

κατ' έτος επιδόματος άδειας ίσου προς το σύνολο των αποδοχών άδειας ανάπαυσης υπό τον περιορισμό ότι το επίδομα αυτό δεν μπορεί 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 άδειας του μισθωτού.

Σημειώνεται ότι, σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 4 του Α.Ν. 539/1945 (Α' 229), η χρονική περίοδος χορήγησης της άδειας συμφωνείται μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού, με τον εργοδότη, σε κάθε περίπτωση να είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει την αιτηθείσα άδεια το πολύ εντός διμήνου από την διατύπωση της σχετικής αίτησης από τον εργαζόμενο. Ωστόσο, σύμφωνα με την παρ. 15 του άρθρου 3 του Ν.4504/1966 (Α' 57), η αίτηση αυτή δεν αποτελεί τυπική προϋπόθεση για την άσκηση του δικαιώματος άδειας μετ' αποδοχών εκ μέρους του μισθωτού.

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 2 και 4 του Α.Ν. 539/1945, όπως ισχύουν, του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004 και του άρθρου 61 του Ν.4808/2021, η κανονική άδεια πρέπει να χορηγείται από τον εργοδότη κατά τέτοιο τρόπο ώστε να έχει εξαντληθεί έως την 31η Μαρτίου του επόμενου ημερολογιακού έτους, ακόμη και αν δεν έχει ζητηθεί από τον εργαζόμενο.

Με την ημερομηνία αυτή η αξίωση για την άδεια μετατρέπεται σε χρηματική, δεδομένου ότι δεν επιτρέπεται μεταφορά της σε επόμενο έτος, έστω και αν αυτό έγινε με τη συναίνεση του εργαζομένου.

Όταν η μη χορήγηση μέρους ή του συνόλου των ημερών κανονικής άδειας των εργαζομένων εντός του αυτού ημερολογιακού έτους δεν οφείλεται στον εργοδότη, τότε ο εργαζόμενος δικαιούται τις αποδοχές μη ληφθείσας άδειας χωρίς προσαύξηση. Όταν αντιθέτως, η μη χορήγηση της άδειας που δικαιούται ο εργαζόμενος εντός του ημερολογιακού έτους (ή εντός της προβλεπόμενης χρονικής διάρκειας συμβάσεως ορισμένου χρόνου) οφείλεται στον εργοδότη (άρνηση, πταίσμα, αμέλεια κ.λ.π.), αυτός υποχρεούται να καταβάλλει στον εργαζόμενο τις αντίστοιχες αποδοχές άδειας με προσαύξηση 100% (ΑΠ 1568/99, 581/99, 331/2003).

Επισημαίνεται ωστόσο ότι για τη θεμελίωση της αξίωσης του εργαζόμενου για λήψη της ανωτέρω προσαύξησης, που έχει το χαρακτήρα ποινής, απαιτείται υπαιτιότητα του εργοδότη, έστω και σε βαθμό ελαφράς αμέλειας, η οποία εν τέλει κρίνεται από τα δικαστήρια.

Σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας μισθωτού με οποιονδήποτε τρόπο (απόλυση, αποχώρηση απ' την εργασία κ.λ.π.) πριν λάβει την κανονική άδεια που του οφείλεται, ο μισθωτός δικαιούται από τον εργοδότη, σύμφωνα με την παρ. 3 του αρ. 1 του Ν. 1346/1983, αποζημίωση άδειας και επιδόματος σύμφωνα με τις αποδοχές που θα ελάμβανε αν του είχε χορηγηθεί η άδεια. Η αποζημίωση άδειας θα πρέπει, να λαμβάνεται από τον εργαζόμενο κατά το χρόνο της λύσης της σχέσης εργασίας, που αποτελεί και τη δήλη ημέρα πληρωμής.

Οι ως άνω διατάξεις περί αδειάς ισχύουν για το σύνολο των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων και των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, καθώς δεν υφίσταται πλέον βασικός χρόνος αναμονής για τη θεμελίωση δικαιώματος ετήσιας άδειας με αποδοχές.

ΣΤ. Ως προς την εργασία τις Κυριακές.

Όπως ρητά αναφέρεται στα άρθρα 1 και 3 του Β.Δ. 748/1966 (Α' 179), κατά τις Κυριακές και τις επίσημες αργίες απαγορεύεται κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική, εμπορική εργασία και κάθε επαγγελματική δραστηριότητα, εν γένει, συναφώς δε, απαγορεύεται και η απασχόληση του προσωπικού αυτών.

Εξαιρέσεις από την εν λόγω απαγόρευση, οι οποίες συνδέονται με ορισμένες κατηγορίες επιχειρήσεων ή απασχολούμενων, περιλαμβάνονται στο άρθρο 2, καθώς και στα άρθρα 7 και 9 του εν λόγω διατάγματος, όπως αυτά ισχύουν.

Σε κάθε περίπτωση νόμιμης απασχόλησης εργαζομένων κατά την Κυριακή θα πρέπει να τηρούνται τα ελάχιστα όρια προστασίας των εργαζομένων τα οποία περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα εξής:

α. Στους εργαζόμενους θα πρέπει να εξασφαλίζεται ανά εβδομάδα, ελάχιστη περίοδος συνεχούς ανάπαυσης εικοσιτεσσάρων (24) ωρών, [...] στις οποίες προστίθενται οι έντεκα (11) συνεχείς ώρες της ημερήσιας ανάπαυσης του άρθρου 3 του Π.Δ. 88/99, όπως ισχύει.

β. Οι εργαζόμενοι που θα απασχοληθούν νομίμως κατά την Κυριακή άνω των πέντε ωρών, δικαιούνται αναπληρωματικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης 24 συνεχών ωρών σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας που αρχίζει την επομένη της Κυριακής αυτής (άρθρο 10 του Β.Δ. 748/66). Επιπλέον, δικαιούνται και πρόσθετη αμοιβή η οποία ανέρχεται στο 75% του 1/25 του νομίμου μηνιαίου μισθού ή του νομίμου ημερομισθίου.

γ. Στις περιπτώσεις, κατά τις οποίες επιτρέπεται η εργασία κατά την Κυριακή, η κατανομή της εικοσιτετράωρης συνεχούς αναπληρωματικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης πρέπει, σύμφωνα με την παράγραφο 3 του άρθρου 10 του Β.Δ. 748/1966, να γίνεται κατά τρόπο ώστε ανά περίοδο επτά εβδομάδων η μια εξ αυτών, κατά οκτάωρο τουλάχιστον, να συμπίπτει με ημέρα Κυριακή, εκτός αν τα εφαρμοζόμενα προγράμματα εργασίας εξασφαλίζουν επτά αναπαύσεις σε ημέρα Κυριακή εντός του έτους.

Ζ. Στο πλαίσιο των ελέγχων που διενεργούν οι αρμόδιες υπηρεσίες του ΣΕΠΕ για την πιστή εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας από τις επιχειρήσεις και σύμφωνα με τις ενέργειες που έχει προβεί από 01/01/2021 έως και αρχές Ιουνίου 2022 το αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (ΤΕΕΣ) Αγίας Παρασκευής για το κατάστημα «Vodafone» στην εν λόγω περιοχή, σημειώνεται ότι:

Στο ως άνω κατάστημα «Vodafone», το οποίο βρίσκεται επί των οδών Λ. Μεσογείων και Ελπίδος 445, δραστηριοποιείται η επιχείρηση «ΔΙΑΜΑΝΤΑΚΟΣ ΚΩΝ. ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΚΑΙ ΣΙΑ Ε.Ε.», με Α.Φ.Μ.: 801468813 και με διακριτικό τίτλο «INNOVIS TELECOM LP». Κατόπιν ελέγχου στο πληροφοριακό Σύστημα Εργάνη διαπιστώθηκε ότι η επιχείρηση αυτή εμφανίζεται να έχει ως ημερομηνία έναρξης εργασιών, με την ως άνω επωνυμία και Α.Φ.Μ., στις 11/12/2020 και ως ημερομηνία απογραφής εργοδότη στο εν λόγω Π.Σ. στις 05/02/2021. Απασχολεί έξι (6) εργαζόμενους (στις 08/06/2022), ενώ από 01/01/2021 έως και τις αρχές Ιουνίου 2022 έχει υποβάλει στο Π.Σ. Εργάνη είκοσι ένα (21) ενιαία έντυπα αναγγελίας πρόσληψης, τέσσερα (4) έντυπα οικειοθελούς αποχώρησης, καθώς και έντεκα (11) έντυπα καταγγελίας σύμβασης εργασίας.

Για το εν λόγω διάστημα δεν έχουν υποβληθεί καταγγελίες για έλεγχο ούτε αιτήσεις εργαζομένων για διενέργεια εργατικής διαφοράς κατά της συγκεκριμένης επιχείρησης.

Το ΤΕΕΣ Αγ. Παρασκευής διενήργησε στις 26/05/2022 επιτόπιο έλεγχο στην ως άνω επιχείρηση, κατά τον οποίο βρέθηκαν να απασχολούνται δύο υπάλληλοι ως προσωπικό πώλησης, για τους οποίους δεν είχε υποβληθεί πρόγραμμα ωρών εργασίας, κατά παράβαση της παρ. 6 του άρθρου 16 του ν. 2874/2000 (Α' 286). Για την παράβαση αυτή η παραπάνω Υπηρεσία θα προβεί στις νόμιμες διοικητικές κυρώσεις.

Επιπλέον, ζητήθηκε να προσκομίστούν αναλυτικά εκκαθαριστικά σημειώματα και αποδεικτικά κατάθεσης τραπεζικής μηνών Μαρτίου έως και Μαΐου 2022 και Δώρου Πάσχα 2022, καθώς και ατομικές συμβάσεις εργασίας για όλο το προσωπικό. Η επιχείρηση

προσκόμισε τα ανωτέρω, *πλην των εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών και καταθετηρίων τραπεζής Μαΐου 2022*, για τα οποία χορηγήθηκε από την Υπηρεσία σχετική παράταση.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ